

Das schweizerische Hotelpersonal und dessen Standesorganisation (Union Helvetia)

Inaugural - Dissertation

vorgelegt der

Hohen juristischen Fakultät der Universität Bern

zur

Erlangung der Würde eines Doktor rerum politicarum

von

Christian Burkhalter von Hasle b. Burgdorf, Bern

Buchdruckerei Gebrüder Aeschbacher, Worb

1950

Das schweizerische Hotelpersonal und dessen Standesorganisation (Union Helvetia)

Inaugural - Dissertation

vorgelegt der

Hohen juristischen Fakultät der Universität Bern

zur

Erlangung der Würde eines Doktor rerum politicarum

von

Christian Burkhalter von Hasle b. Burgdorf, Bern

Buchdruckerei Gebrüder Aeschbacher, Worb

1950

Die Fakultät hat diese Arbeit am 26. Oktober 1944 auf Antrag von Herrn Prof. A. Walther als Dissertation angenommen, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Auffassungen Stellung nehmen zu wollen.

Die gleiche Arbeit ist erschienen im Fachbuchverlag der Union Helvetia, Luzern — 1950.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort — Ueberblick

ERSTER TEIL

Das schweizerische Gastgewerbe und sein Personal

1. Entwicklungsgeschichte des Gastgewerbes	1
a) Begriffliches	1
b) Die Entwicklung zur neuzeitlichen Hotellerie	2
c) Die Wirkungen des 1. Weltkrieges	4
d) Die Hotellerie in der Zeit nach dem ersten Weltkrieg	4
e) Ueberblick über die Lage des Gastwirtschaftsgewerbes	5
2. Das Gastgewerbe als Arbeitgeber	6
a) Die betriebliche Struktur	6
b) Die gastgewerblichen Berufe	7
3. Das Hotelpersonal	7
a) Begriffsumschreibung	7
b) Rechtsstellung des Hotelpersonals	8
c) Herkunft und Vorbildung des Hotelpersonals	9
d) Die Erwerbswanderung	10
e) Die Familienbildung	10
f) Die quantitative Bedeutung des Hotelpersonals	11
4. Erwerbsgrundlagen, ökonomische und soziale Gegebenheiten des Berufsstandes	15
a) Allgemeines	15
b) Das Arbeitseinkommen	15
c) Hausgemeinschaft	16
d) Arbeits- und Ruhezeiten	17
e) Stand der Sozialgesetzgebung	18
f) Möglichkeiten des Aufstiegs und der Verselbständigung	18
5. Die soziologischen Gegebenheiten und die Frage der kollektiven Interessenvertretung beim Hotelpersonal	19

ZWEITER TEIL

Zusammenschluss in Berufsverbänden

1. Die Ursachen	22
a) Internationale Freizügigkeit	22
b) Der Kampf um den Arbeitsplatz und Schutz vor den Wechselfällen des Lebens	23
2. Die ersten Verbände	24
a) Auf internationaler Basis	24
b) Lokale Gruppierungen	25

3. Gründung der Union Helvetia	26
a) Die entscheidende Ursache	26
b) Ein wirtschaftsfriedlicher Verein	26

DRITTER TEIL

Aufbau und Entwicklung der Union Helvetia

A. Erste Phase

1. Organisatorischer Aufbau	28
2. Einrichtungen der UH in der ersten Phase	29
3. Anfänge sozialpolitischer Betätigung	30

B. Der erste Weltkrieg

1. Folgen für den Arbeitnehmer	31
2. Neuorientierung der Union Helvetia	33
a) Voraussetzungen	33
b) Gewerkschaftliche Arbeit von 1916 bis 1919	34
c) Gründung der Spitzenorganisation der schweiz. Angestelltenschaft	36
d) Die Delegiertenversammlung vom Jahre 1919	37
3. Die Reaktion	41
a) Zusammenbruch des Landes-Gesamtarbeitsvertrages	41
b) Die interne Oppositionsbewegung	42

C. Die Zwischenkriegszeit

1. Die Ausgangslage	43
2. Die Entwicklung der UH zur Standesorganisation	45
3. Die UH als schweizerische Landesorganisation des Hotelpersonals	46
a) Gewerkschaftliche Arbeit bis zum Ausbruch der Weltwirtschaftskrise	46
b) Die UH bis zum Ausbruch des zweiten Weltkrieges	48

D. Der zweite Weltkrieg

1. Einwirkungen auf den Wirtschaftszweig	50
2. Die Folgen für die Angestellten	50
a) Rechtssicherheit bei Kriegsausbruch	50
b) Die ökonomische und soziale Lage des Hotelpersonals im Lichte der kollektiven Interessenvertretung während der Kriegszeit	51

E. Neuorganisation der UH 1946

1. Ursachen und Zweck	53
2. Der organisatorische Aufbau und die verfassungsmässigen Grundlagen der UH	54
a) Der strukturelle Aufbau der UH	55
b) Die gesetzgebende und ausführende Gewalt im Verbande	59
c) Kontrollorgan	62
d) Fachschulkommission	62

F. Die äussere Entwicklung der UH und die strukturellen Wandlungen in der Zusammensetzung der Organisation	
1. Die äussere Entwicklung der UH	62
2. Die strukturellen Wandlungen in der Zusammensetzung der Organisation .	64
3. Das Organisationsquorum	65

VIERTER TEIL

A. Berufspolitische, gewerkschaftliche und soziale Auswirkungen der kollektiven Interessenvertretung	
1. Ausgangslage	69
2. Ziele und Mittel der Verbandsarbeit	70
a) Rechtsschutzabteilung	70
b) Facharbeitsnachweis	71
c) Organisationsabteilung	71
d) Hotelfachschule	71
e) Fachliteratur-Verlag	71
f) Versicherungs- und Hilfskassen	72
g) Das Verbandsorgan «Union Helvetia» und die fachtechnische Zeitschrift «Hotellerie»	73
3. Taktik und Mittel der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung	74
4. Die gewerkschaftliche Auseinandersetzung und Versuche zu ihrer Ueberwindung bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen	75
a) Vom Widerstreit der Interessen zur Zusammenarbeit in Berufsgemeinschaft	75
b) Die wichtigsten paritätischen Institutionen des Gastgewerbes	79
B. Die wichtigsten Probleme der gastgewerblichen Arbeitsverhältnisse und ihre bisherige Lösung	
1. Sozialgesetzgebung oder Gesamtarbeitsvertrag	81
2. Die Lösung durch Gesamtarbeitsverträge	82
a) Die Gesamtarbeitsvertragspolitik der UH	82
b) Die Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Gastgewerbe	84
c) Der materielle Inhalt der Gesamtarbeitsverträge	86
3. Personalschutz bei Bund und Kantonen	92
a) Personalschutz beim Bunde	93
b) Personalschutz bei den Kantonen	96
4. Lösungen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufspolitik	98
a) Der Arbeitsmarkt des gastgewerblichen Personals	98
b) Skizzierung der arbeitsmarktpolitischen Massnahmen der UH und deren Ergebnisse	99
5. Bestrebungen und Lösungen auf dem Gebiet der Lohnpolitik	105
a) Lohnsysteme im Gastgewerbe und ihre Problematik	105
b) Auswirkungen der Lohnpolitik der UH	107
Schlusswort	112
Literaturverzeichnis	114



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548822_0061

Vorwort

Die wissenschaftliche Literatur über das schweizerische Hotelgewerbe, seine Geschichte und seine Entwicklung, seine grossen wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die Versuche zu ihrer Ueberwindung ist in den letzten Jahren immer mehr gewachsen. Bis jetzt besteht aber keine zusammenfassende Studie über den Berufsstand, der dessen Weltruhm zusammen mit den grossen Pionieren des Fremdenverkehrs und der Hotellerie begründet und verbreitet hat, das *H o t e l p e r s o n a l*. Unser Land ist nicht allein der landschaftlichen Schönheiten wegen zum Zentrum des internationalen Fremdenverkehrs geworden, sondern es verdankt diesen Vorzug vor allem den grossen personellen Leistungen der im Hotelgewerbe tätigen Menschen.

Die vorliegende Arbeit will die Lücke, soweit dies im Rahmen einer Dissertation möglich ist, schliessen. Auf den grossen Hintergrund historischen Werdens projiziert, suchen wir die Entwicklung des schweizerischen Hotelangestelltenstandes, seine ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Verhältnisse, seine Stellung in Betrieb und Gesellschaft zur Darstellung zu bringen. Wenn dies vor allem in Form einer Studie über die gastgewerbliche Berufsorganisation, die *U n i o n H e l v e t i a* geschieht, so weil soziales Geschehen sich stets im Kollektiven vollzieht.

Die Arbeit wurde mit freundlicher Erlaubnis des Referenten, Herrn Prof. A. Walther, der neuern Entwicklung angepasst und nach der Promotion entsprechend ergänzt. Allen Personen, die unser Vorhaben unterstützten, sprechen wir hier unsern aufrichtigen Dank aus. Ganz besonders danken wir Herrn Prof. A. Walther für das wohlwollende Interesse, das er unserem Vorhaben entgegenbrachte und Herrn alt Generalsekretär R. Baumann für die Unterstützung, die er uns zuteil werden liess.

Der Verfasser.

Das schweizerische Gastgewerbe und sein Personal

1. Die Entwicklungsgeschichte des Gastgewerbes

a) Begriffliches

Es erübrigt sich, im Rahmen dieser Arbeit eine Katalogisierung der Fremdenverkehrsbetriebe vorzunehmen. Zum bessern Verständnis des sozialen und wirtschaftlichen Schicksals des schweizerischen Hotelpersonals erscheint es aber unerlässlich, wenigstens die Hauptgruppen der dem Reise- und Ferienverkehr dienenden Unternehmungsformen, soweit ihre wirtschaftliche Tätigkeit in der Abgabe von Verpflegung und Beherbergung besteht, kurz zu umschreiben. Dies vor allem deshalb, weil **e i n e** dieser Gruppen, nämlich das Hotelgewerbe, dem gastgewerblichen Personal nicht nur den meist gebräuchlichen Namen gegeben hat, sondern weil deren Konjunkturverlauf, deren Struktur und deren Funktionen im Rahmen der Volkswirtschaft für die quantitative und qualitative Bedeutung des gastgewerblichen Personals sowie für seine soziale und wirtschaftliche Lage von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Das **G a s t g e w e r b e** als Oberbegriff sämtlicher Unternehmungsformen, deren wirtschaftliche Tätigkeit in der Beherbergung und Verpflegung fremder Person besteht, ist Träger des **F r e m d e n v e r k e h r s** und damit Mittelpunkt aller Erscheinungsformen und Beziehungen, die sich aus dem Aufenthalt Ortsfremder ergeben, soweit damit die Inanspruchnahme anderer Wirtschaftssubjekte für Verpflegung und Beherbergung verbunden ist. Es ist dabei unerheblich, ob die Verpflegung oder die Beherbergung allein oder beides zusammen Gegenstand der wirtschaftlichen Tätigkeit ist.

Als wichtige Untergruppe des Gastgewerbes kann das **G a s t w i r t s c h a f t s g e w e r b e** ausgeschieden werden, dessen Funktion vorwiegend in der Verpflegung, ev. auch der Unterhaltung der Gäste, besteht. Dem Gastwirtschaftsgewerbe gegenüber steht das **B e h e r b e r g u n g s g e w e r b e**, das hauptsächlich der Bereitstellung von Unterkunft, meist kombiniert mit Abgabe von Verpflegung, dient. Werden die Ausgestaltung und die **v o r w i e g e n d e Z w e c k b e s t i m m u n g** einzelner Beherbergungsbetriebe als begriffliches Kriterium herangezogen, erhalten wir als besondere Abart des Beherbergungsgewerbes die Hotellerie oder das **H o t e l g e w e r b e**, das diejenigen Betriebe umfasst, welche in erster Linie dem freien Reise- und Ferienverkehr dienen, und die einen den modernen Bedürfnissen entsprechenden Standard aufweisen.

b) Die Entwicklung zur neuzeitlichen Hotellerie

Das Hotelgewerbe, wie es sich heute in der Schweiz präsentiert, ist ein Produkt des 19. und des ersten Dezenniums des 20. Jahrhunderts. Die Sternstunde des Fremdenverkehrs, und damit der modernen Hotellerie, war die französische Revolution, die ihrerseits wiederum Ausdruck einer vorangegangenen grossen geistigen Umwälzung war, der Aufklärung. Der Durchbruch des Liberalismus als geistig-politische Ausdrucksform der Aufklärung weckte Kräfte, die durch Schaffung neuer Werte, Weckung neuer Bedürfnisse unser Wirtschafts- und Gesellschaftsleben von Grund auf umgestalteten. Die Befreiung des Menschen von der bisherigen Gebundenheit, die Ablösung des genossenschaftlich-zünftlerischen Denkens durch den Individualismus und das mit ihm verbundene Erwerbsstreben rief Pioniere auf den Plan, die neue Industriezweige aus dem Boden stampften und im Gastgewerbe aus einer bisher mehr oder weniger improvisierten Beschäftigung die Grundlagen zu einem volkswirtschaftlich bedeutsamen Gewerbe schufen. Hand in Hand mit der industriellen und technischen Entwicklung ging der Ausbau und die Beschleunigung der Verkehrsverbindungen.

Die Industrialisierung und die mit ihr verbundene Reichtumssteigerung grosser Volksteile hatte eine starke Bevölkerungsvermehrung zur Folge. Andererseits führte die zunehmende Rationalisierung und Mechanisierung der Arbeit, die Entwurzelung der Menschen und deren Zusammenballung in Grosstädten und schliesslich der mit der Entfesselung des «freien Spiels der Kräfte» verschärfte Wirtschaftskampf zu vermehrtem Bedürfnis nach Erholung und Entspannung. Die technische Entwicklung brachte das frühere Gleichgewicht zwischen Arbeit und Entspannung in Bewegung. Die Anforderungen des Wirtschaftslebens und eine teilweise Monotonie der Arbeit verlangten mehr und mehr zusammengefasste, längere Ruhezeiten.

Die Bevölkerungsvermehrung einerseits und die technische Entwicklung mit all ihren psychologischen und physiologischen Folgen andererseits bilden die Zäsur für den anfänglich langsam, dann immer stärker sich steigernden **Massenverkehr**, womit die wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung der Hotellerie zum massgebenden Wirtschaftszweig gegeben war.

Die Hauptentwicklung des schweizerischen Hotelgewerbes fällt auf das letzte Viertel des 19. und das erste Dezennium des 20. Jahrhunderts. Im Jahre 1835 zählte beispielsweise Montreux nur zwei Hotels, und noch im Jahre 1872 schätzte Guyer ¹⁾ die Zahl der Fremdenbetten in der Schweiz auf nicht mehr als 35 000. Zudem hatte das Hotelgewerbe bis in die 60er Jahre noch ausgesprochen kleingewerblichen Charakter, und erst der einsetzende Massenverkehr führte zur Spezialisierung und zur Vergrösserung der gastgewerblichen Betriebe, womit sich auch der speziell dem internationalen Reisepublikum angepasste besondere Betriebs-

¹⁾ Guyer E.: «Hotelwesen», II. Auflage. Orell Füssli, Zürich 1885.

typ — das Hotel — herabildete. Der im Jahre 1882 gegründete Schweizer Hotelier-Verein (SHV) hat bald nach seiner Gründung versucht, die Entwicklung der Schweizer Hotellerie statistisch festzuhalten ²⁾.

Die Zahlen in der nachstehenden Tabelle, die einen Ueberblick über die Entwicklung und die Strukturwandlung der schweiz. Hotellerie in der Zeit von 1880 bis 1912 geben, sollen nicht absolut, sondern nur in ihrem Verhältnis zueinander gewertet werden; insbesondere können sie im Hinblick auf die ganz andern Erhebungsgrundlagen nicht mit den heutigen statistischen Ergebnissen verglichen werden. Die Erhebung des SHV ergab folgendes Bild:

Jahre	Betriebe	Betten	Mittlere Bettenzahl
1880	1002	58 137	58
1894	1693	88 634	52
1905	1924	124 068	64
1912	3585	168 625	47

Die Untersuchung des SHV beschränkte sich auf solche Betriebe, die dem internationalen Reiseverkehr dienten, d. h. Herbergen, Gasthöfe, Pensionen usw. wurden aus der Erhebung ausgeschieden. Die Tabelle veranschaulicht dank der Beschränkung der Erhebungsgrundlage auf das eigentliche Hotelgewerbe die sprunghafte Entwicklung, die die Hotellerie innerhalb 30 Jahren genommen hat, wurden doch im Jahre 1912 dreimal mehr Betriebe und Betten gezählt als im Jahre 1880. Aufschlussreich ist ferner die in der mittleren Bettenzahl zum Ausdruck kommende Strukturwandlung. Zeigen die Jahre 1880 bis 1894 eine merkliche Zunahme der Klein- und Mittelbetriebe, erhöhte sich die mittlere Bettenzahl in der Zeit von 1894 bis 1905 von 52 auf 64, eine Ära, die wiederum von einem Aufschwung der Klein- und Mittelbetriebe abgelöst wurde.

Die Vergrößerung der Betriebe, dann aber vor allem die sich ständig steigenden Anforderungen der Gäste in Bezug auf Hygiene, Bequemlichkeit und Luxus hatten zur Folge, dass der Produktionsfaktor «Kapital» im Gewerbe eine immer bedeutendere Stellung einnahm. Nach Berechnungen des SHV betrugen die Kapitalinvestitionen je Bett im Jahre 1880: Fr. 5 487.04, im Jahre 1912: Fr. 6 736.34. Die Anlagewerte auf Immobilien stiegen in der Zeit von 1880 bis 1912 von Fr. 319 000 000.— auf Fr. 1 135 915 000.— ³⁾. Davon war vor Kriegsausbruch 1914 nur rund 336 Millionen eigenes Kapital und rund 800 Millionen Fremdkapital ⁴⁾.

²⁾ «Jubiläumsgedenkschrift 1882 bis 1907» herausgegeben vom Zentralbureau des Schweizer Hoteliervereins Basel. S. 73. Vgl. auch: «Zur Erinnerung an die schweizerische Landesausstellung, Bern 1914», Basel 1914. Tabelle No. 10.

³⁾ «Zur Erinnerung an die schweiz. Landesausstellung» a. a. O. Tab. 20.

⁴⁾ Barberini E.: «L'Industrie Hôtelière et le tourisme en Suisse de 1914 à 1925». Thèse Fribourg, 1929.

c) Die Wirkungen des I. Weltkrieges

Bereits vor Kriegsausbruch 1914 bestand in der Hotellerie ein latenter Krisenzustand. Wir haben gesehen, dass als Folge des freien Konkurrenzkampfes, in dem jeder den andern ohne Rücksicht auf genügende Reservebildung durch spekulative Betriebsinvestitionen zu überflügeln trachtete, die Anlagewerte absolut und pro Bett stark stiegen. Das Hotelgewerbe hat in den Gründerjahren trotz grundsätzlicher Beibehaltung der klein- und mittelgewerblichen Struktur mehr und mehr kapitalistische Formen angenommen. Dies hatte zur Folge, dass die kapitalmässige Belastung der Logiernacht entsprechend zunahm, und die Elastizität für die Anpassung an einen allfälligen Frequenzschwund infolge der hohen Fixkosten mehr und mehr eingebüsst wurde. Der Zusammenbruch des internationalen Tourismus während des ersten Weltkrieges traf somit ein Gewerbe, das auch auf schwächere wirtschaftliche Erschütterungen, als sie der erste Weltkrieg mit sich brachte, nicht vorbereitet war.

Die jähe Frequenzeinbusse nach Kriegsausbruch spiegelt sich in folgenden Zahlen wieder: Während der Sommersaison 1913 zählte man in Luzern 73 786 Ankünfte; in der gleichen Periode 1914 nur noch deren 8 937, was einer Verminderung um 87 % entspricht. In Interlaken sank die Zahl der Reisenden innerhalb weniger Wochen von rund 50 000 auf 3 000 ⁵⁾. Wie aus einer Enquête des SHV hervorgeht, waren nach dem ersten Kriegsjahr von 134 erfassten Hotels 34 gänzlich und 58 teilweise geschlossen. Für das Jahr 1915 schätzt der SHV die Frequenzabnahme auf 70 % ⁶⁾. Wohl wurden in der Folge einzelne Fremdenplätze durch den zunehmenden Binnenverkehr und die Internierungen entlastet. Die Lage blieb aber, besonders für die luxuriöseren und auf den internationalen Touristenverkehr eingestellten Betriebe, katastrophal. Der erste Weltkrieg, dessen wirtschaftliche Folgen durch Nachkriegskrisen kumuliert wurden, hat das Hotelgewerbe mit einer Hypothek belastet, die das wirtschaftliche Schicksal des Gewerbes auf Jahrzehnte hinaus massgebend bestimmte.

d) Die Hotellerie in der Zeit nach dem ersten Weltkrieg

Die über das Hotelgewerbe 1914 hereingebrochene Krise dauerte infolge der internationalen Geldentwertungen und den Wirren der Nachkriegszeit bis in die 20er Jahre. Erst mit dem Jahr 1924 setzte wieder ein Konjunkturaufstieg ein, der aber wegen des dringenden Nachholbedarfs der Hotellerie eine Reservebildung für spätere Depressionen nicht erlaubte. Die Weltwirtschaftskrise, deren Auswirkungen sich in der Schweiz anfangs der 30er Jahre bemerkbar machten, zerschlug die Hoffnung auf einen baldigen Wiederaufbau der Hotellerie. Wohl brachte die 1936 erfolgte Abwertung des Schweizerfrankens in den Jahren 1937 bis 1938 eine gewisse Belebung des Fremdenverkehrs, doch schon tauchte

⁵⁾ Barberini E.: «L'Industrie Hôtelière . . .» a. a. O. S. 28.

⁶⁾ Barberini E.: Ebenda. S. 29.

der Schatten eines neuen Krieges auf. Der zweite Weltkrieg traf ein von 25 Jahren Dauerkrise geschwächtes Gewerbe. Die sechs Kriegsjahre brachten, wie früher 1914—18, gewissen Fremdenplätzen und den vorwiegend auf Inlandkundschaft eingestellten Betrieben durch den Binnenverkehr eine gewisse Belebung, dagegen blieb die auf den internationalen Reiseverkehr eingestellte Saisonhotellerie praktisch stillgelegt.

Sehr günstige Frequenzbilder weisen die ersten Nachkriegsjahre auf. Wie den Erhebungen des Eidg. Statistischen Amtes zu entnehmen ist, stieg die Zahl der Logiernächte von rund 10 Millionen im Jahre 1940 auf 20,94 Millionen im Jahre 1946 und 23,15 Millionen im Jahre 1947. Gegenüber 1937/1938 betrug das Plus an Uebernachtungen rund 50 %. Die vorstehenden Zahlen dürfen aber nicht über die wirkliche Ertragslage des Hotelgewerbes täuschen. Gemäss einem Gutachten von Böhler und Böhni⁷⁾, basierend auf den Frequenzen des Jahres 1937, wird das Hotelgewerbe erst dann die gesamten Kosten herauswirtschaften, wenn die Frequenz um 50 % steigt. Nehmen wir die Resultate der vorerwähnten Untersuchung als richtig an, so kann bei der 1947 festgestellten Frequenz, die die von Böhler angenommene Voraussetzung für befriedigende Ertragsverhältnisse erfüllt, von einer wirtschaftlichen Blüte keine Rede sein, weil sich das Preisniveau ganz erheblich verschoben hat. Die Verschiebung der volkswirtschaftlichen Preisstruktur hat für die Hotellerie als Preisschere gewirkt, da die Hotelpreise, verglichen mit 1939 (eine Ausgangslage, die bereits Krisencharakter hatte), um nur 30 % gesteigert werden konnten, während der Lebenskostenindex in der gleichen Zeit um rund 60 % stieg, eine Durchschnittszahl, die zudem die Teuerung auf den wichtigsten Hotelverbrauchs- und Gebrauchsgütern nur unvollkommen wiedergibt.

Die Frequenz der ersten Nachkriegsjahre genügt bei dem herrschenden Missverhältnis zwischen Kosten und Preis nicht, um das schweizerische Hotelgewerbe als lebensfähiges Glied in unsere Volkswirtschaft zurückzuführen. Die Hotellerie wird unter diesen Umständen den gewaltig aufgestauten Nachholbedarf nicht befriedigen können, und sie muss mit allen Mitteln nach einem Kostenausgleich streben.

Die Weiterexistenz des schweizerischen Hotelgewerbes in seiner heutigen Struktur ist daher keineswegs gesichert, und die Möglichkeiten, ohne Inanspruchnahme fremder Hilfe Mittel für die Erneuerung der Betriebe zu beschaffen, um konkurrenzfähig zu bleiben, sind nach wie vor gering.

e) Ueberblick über die Lage des Gastwirtschaftsgewerbes

Unsere bisherigen Betrachtungen beschränkten sich auf die Entwicklung des Hotelgewerbes, einer Sondergruppe des Gastgewerbes, das als die wichtigste, aber nicht allein massgebliche Existenzbasis des gastgewerblichen Personals angesehen werden kann. Die Beleuchtung der

⁷⁾ E. Böhler und H. Böhni: «Gutachten über die wirtschaftliche Lage der Schweizer Hotellerie», Verlag SHV Basel, S. 77.

wirtschaftlichen Grundlagen des gastgewerblichen Angestelltenstandes verlangt daneben eine Skizzierung der Lage des Gastwirtschaftsgewerbes.

Das Gastwirtschaftsgewerbe hat vorwiegend kleingewerbliche Struktur. Für das Jahr 1912 wurden vom SHV im Mittel pro Hotelbetrieb 12 Beschäftigte festgestellt ⁸⁾; dagegen hat das Gastwirtschaftsgewerbe durchschnittlich nur 3 Beschäftigte pro Betrieb ⁹⁾. Das Gastwirtschaftsgewerbe beschäftigt zudem vorwiegend weibliche Angestellte, sodass der grösste Teil des qualifizierten männlichen Hotelpersonals vollständig auf das Hotelgewerbe angewiesen ist. Dies gilt besonders für den Kellner- und den Portierberuf.

Das Gastwirtschaftsgewerbe ist — ausgenommen an eigentlichen Saisonplätzen — weniger auf das internationale Reisepublikum angewiesen als die Hotellerie. Immerhin schätzt man, dass 35 % des in Gastwirtschaften erzielten Umsatzes auf den Fremdenverkehr zurückzuführen sind ¹⁰⁾. Zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung dieses Sonderzweiges des Gastgewerbes und den Schwankungen des Fremdenverkehrs bestehen somit gewisse Relationen, doch ist dessen Lage zweifellos stabiler als diejenige des vom internationalen Reiseverkehr abhängigen Hotelgewerbes. Die Feststellung Eggers ¹¹⁾, wonach im Jahre 1937 79,8 % aller Gastwirtschaften mit Verlust gearbeitet hätten, ist mit einer gewissen Vorsicht aufzunehmen, und auf alle Fälle darf dieser Zahl nicht grundsätzliche Bedeutung zugemessen werden. Einmal bezieht sich die vorstehende Zahl einseitig auf die alkoholführenden Betriebe, die in der Zeit, in der die Erhebung durchgeführt wurde, infolge gewisser Wandlungen in der Lebenskultur und damit verbundener struktureller Wandlungen im Sinne eines Ueberhandnehmens alkoholfreier Betriebe zum Teil in Schwierigkeiten gerieten. Dazu kommt die damals und teilweise noch heute starke Uebersetzung des Gewerbes. Im allgemeinen ist aber die Krisenempfindlichkeit des Gastwirtschaftsgewerbes bedeutend geringer als diejenige der Hotellerie, und die katastrophalen Depressionsperioden des auf den internationalen Reiseverkehr eingestellten Hotelgewerbes blieben ihm erspart.

2. Das Gastgewerbe als Arbeitgeber

a) Die betriebliche Struktur

Der gastgewerbliche Betrieb ist in seinen häufigsten Formen eine Kombination von Verarbeitungs-, Handels- und Dienstleistungsbetrieb. Seinem Wesen nach kann er mit einem erweiterten Haushalt verglichen werden, von dem er sich durch den erwerbswirtschaftlichen Ausgangs-

⁸⁾ «Jubiläumsgedenkschrift . . .» und «Zur Erinnerung . . .» Zentralbureau des SHV. a. a. O. S. 73 und Tabelle 10.

⁹⁾ Egger V.: Art. «Gastwirtschaftsgewerbe» Handbuch der schweiz. Volkswirtschaft. Bd. I, S. 487. In beiden Fällen sind der Betriebsinhaber, dessen Ehefrau und Familienangehörige in den angeführten Zahlen eingeschlossen.

¹⁰⁾ Ebenda S. 488.

¹¹⁾ Ebenda. S. 489.

punkt und durch die grössere und umfassendere Leistungsbereitschaft gegenüber einem anonymen Personenkreis unterscheidet. Die Teilbetriebe sind je nach Grösse und Zweckbestimmung der gastgewerblichen Unternehmung verschieden stark ausgebildet. Im **H o t e l g e w e r b e** finden wir die vorstehend erwähnten Kombinationselemente regelmässig vereinigt, während beim **G a s t w i r t s c h a f t s g e w e r b e** einzelne Teilbetriebe wegfallen. Der gastgewerbliche Betrieb weist somit eine natürliche organisatorische Gliederung auf, die in sachlicher, räumlicher und personeller Beziehung besondere Probleme stellt. In persönlicher Hinsicht bedingt die gastgewerbliche Betriebsstruktur eine strenge **A r b e i t s t e i l u n g**, die je nach Betriebsgrösse und Zweckbestimmung graduell verschieden stark ausgestaltet ist. Mit der Arbeitsteilung eng verknüpft ist die **V e r t e i l u n g d e r V e r a n t w o r t l i c h k e i t e n**, eine Erscheinung, die im gastgewerblichen Betrieb ausserordentlich stark ausgeprägt ist. Die äussere Ausdrucksform der weitgehenden Uebertragung der Verantwortlichkeiten auf die verschiedenen Dienstgrade sind die zahllosen Umschreibungen der Chargen, die die einzelnen Angestellten bekleiden. Ein gastgewerblicher Grossbetrieb kennt über 100 verschiedene Berufsbezeichnungen. So hat beispielsweise eine gastgewerbliche Grossküche neben dem Chef und den Hilfsköchen einen Saucier, einen Rôtisseur, einen Grilleur, einen Gardemanger, einen Poissonier, einen Entremetier, einen Légumier, einen Potagier, einen Pâtissier, einen Tour-nant usw., Bezeichnungen, die in den meisten Fällen wörtlich Funktion und Verantwortung des Einzelnen wiedergeben.

b) Die gastgewerblichen Berufe

Unter den Sammelbegriff «Hotelangestellte» fällt eine fast kaleidoskopartige Mischung der verschiedensten Berufe. In Grosshotels sind fast sämtliche Berufsgattungen des Gewerbes vertreten, u. a. auch solche, die normalerweise mit dem Gastgewerbe nichts zu tun haben, wie Gärtner, Mechaniker, Schreiner, Elektriker, Metzger, Bäcker usw. Spezifisch gastgewerbliche Berufsarten finden wir in Küche, Keller, Saal, Halle, Etage und teilweise im Bureau. Das Gastgewerbe kennt bisher vier **L e h r b e r u f e**: Koch, Köchin, Kellner und Serviertochter. Für diese 4 Berufe bestehen besondere eidg. Lehr- und Prüfungsreglemente. Ebenso bedeutsam wie die eigentlichen Lehrberufe sind die **A n l e r n b e r u f e**, zu denen das gesamte Etagen- und Portierpersonal, dann aber auch zahlreiche Chargen in Küche, Keller, Economat, Bureau und heute noch im Service gehören. Dazu kommen die ungelernten Hilfskräfte in den verschiedenen Abteilungen des Hotel- und Gastwirtschaftsbetriebes.

3. Das Hotelpersonal

a) Begriffsumschreibung

Eine Umschreibung des Begriffes «Hotelpersonal» ist in einer Studie über die Entwicklung und die sozialen Grundlagen der Hotelangestellten-schaft nicht nur von akademischer Bedeutung, sondern unbedingte Voraus-

setzung für die soziologische und ökonomische Abgrenzung dieses Berufsstandes von der grossen Zahl der im Gastgewerbe nur periodisch Beschäftigten. In der Oeffentlichkeit, aber auch in einzelnen wissenschaftlichen Abhandlungen, wird das gesamte im Gastgewerbe, bzw. in der Hotellerie tätige Personal, sofern es in einem Gastbetrieb in einem Arbeitsverhältnis steht, unter den Begriff «gastgewerbliches Personal» oder «Hotelpersonal» subsumiert. Die rein rechtlichen Beziehungen einer unselbständig erwerbenden Berufsgruppe mit einem bestimmten Wirtschaftszweig sind aber für eine Begriffsumschreibung, die eine soziologische Abgrenzung dieser Gruppe bezweckt, ungenügend. Dies gilt ganz besonders von der Hotellerie, die während den Hochsaisons eine grosse Zahl von Personen beschäftigt die mit dem Gewerbe keine oder nur wenig Bindung besitzen, und die man nur mit Willkür in den Begriff «Hotelpersonal» einbeziehen kann. Ein Grossteil des Hotel-Anlern- und Hilfspersonals rekrutiert sich aus der unmittelbaren Umgebung der Saisonplätze, und die für 2–3 Monate zur Arbeit herangezogenen Kräfte gehen nach Saisonschluss wieder ihrer üblichen Beschäftigung in der Landwirtschaft oder einem andern Erwerbszweig nach. Für eine befriedigende Begriffsumschreibung des Hotelpersonals muss u. E. ein weiteres Begriffsmerkmal herangezogen werden, nämlich die *Schicksalsverbundenheit mit dem Gewerbe*, ein irrationales Element, das aber eine Abgrenzung des eigentlichen Hotelpersonals gegenüber der grossen Zahl der zeitweise in der Hotellerie Beschäftigten gewährleistet. Anderseits wäre eine Beschränkung des Begriffes Hotelpersonal auf das nur in der Hotellerie beschäftigte Personal zu eng, und wir verstehen in Anlehnung an den Sprachgebrauch unter Hotelangestellten auch diejenigen unselbständig erwerbenden Personen, die im Gastwirtschaftsgewerbe tätig sind: eine Begriffserweiterung, die sich schon deshalb aufdrängt, weil die in Restaurants, z. T. auch in Spitälern, Sanatorien usw. beschäftigten Personen vom Hotelgewerbe kommen und in der Regel früher oder später dahin zurückkehren.

Darnach können wir das Hotelpersonal oder die Hotelangestelltenschaft als einen unselbständig erwerbenden Personenkreis definieren, der geistige oder manuelle Arbeit im Gastgewerbe leistet, für die dort vorkommenden Arbeiten qualifiziert ist ¹²⁾ und bei dem tatsächlich oder der subjektiven Absicht nach die Arbeit im Gastgewerbe dauernd die Haupttätigkeit bilden wird.

b) Rechtsstellung des Hotelpersonals

Die in der Schweiz in Hotels und Restaurants in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen fallen rechtlich unter die Bestimmungen des Dienstvertrages ¹³⁾. Ihre arbeitsrechtliche Grundlage ist somit von der-

¹²⁾ Als qualifiziertes Personal gilt auch der Teil der Angestelltenschaft, der keine eigentliche Berufslehre absolviert hat, wie Portiers, Casseroliers, usw. Gerade bei den angelernten Berufen ist die Schicksalsverbundenheit mit dem Gastgewerbe oft erstaunlich eng.

¹³⁾ Schweizerisches Obligationenrecht, Art. 319 ff.

jenigen der «Arbeiter», deren Arbeitsverhältnis im wesentlichen durch das Fabrikgesetz geregelt ist, verschieden. Das schweizerische Obligationenrecht unterscheidet zwischen landwirtschaftlichen und Hausdienstboten, Arbeitern, Angestellten und anderweitigen Dienstverhältnissen. Die im Gastgewerbe beschäftigten Personen werden ausschliesslich als «Angestellte» bezeichnet, eine Terminologie, die wohl die soziologischen, aber nicht die rechtlichen Verhältnisse richtig wiedergibt. Gemäss konstanter Gerichtspraxis und Rechtsliteratur ¹⁴⁾ gelten im Gastwirtschaftsgewerbe nur das Bureau- und Receptionspersonal, ferner die Abteilungsleiter wie Küchenchefs, Oberkellner, Concierges, Barmaids, Obersaaltöchter, Gouvernanten usw. als Angestellte, während für das ganze übrige Personal die obligationenrechtlichen Bestimmungen über «anderweitige Dienstverhältnisse» zur Anwendung kommen. Der praktische Unterschied zwischen Angestellten und «anderweitigen Dienstverhältnissen» zeigt sich vor allem in den verschiedenen Kündigungsfristen, ferner in der gesetzlichen Probezeit, die bei Angestellten ausdrücklich vertraglich vereinbart werden muss.

c) Herkunft und Vorbildung des Hotelpersonals

Trotz der grossen volkswirtschaftlichen Bedeutung des Gastgewerbes und den guten Aufstiegsmöglichkeiten genossen und geniessen die gastgewerblichen Berufe nicht die Wertschätzung wie andere Tätigkeitsgebiete. Die Ursache liegt vor allem in gewissen Berufseigentümlichkeiten: teilweise Trinkgeldentlohnung, unregelmässige und relativ lange Arbeitszeiten, Preisgabe der Sonn- und Feiertage, u. a. m. Früher rekrutierten sich die gastgewerblichen Angestellten fast ausschliesslich aus dem Arbeiter- und dem einfachen Mittelstand. In der Schweiz, wo die Saisonhotellerie stark vertreten ist, stellt die Gebirgsbevölkerung, vorab der Kantone Graubünden und Wallis, namhafte Teile der gastgewerblichen Berufe und Hilfskräfte. Besonders das Trinkgeldpersonal, Portiers, Zimmermädchen, Servier- und Saaltöchter gehen zu einem grossen Teil aus der Landwirtschaft, vor allem der landwirtschaftlichen Gebirgsbevölkerung, hervor. Die Ueberfüllung in andern Angestelltenberufen hat in der Zwischenkriegszeit dazu geführt, dass sich mehr und mehr auch junge Leute aus dem gehobeneren Mittelstand dem Hotelfach, vorzugsweise der Bureaukarriere und den gelernten Berufsarten, zuwenden.

Die Mehrzahl der dem gastgewerblichen Berufe beitretenden jungen Leute verfügt lediglich über Volksschulbildung, was umso schwerwiegender ist, als das Hotelpersonal infolge der unregelmässigen Arbeitsweise, der langen Arbeitszeit und dem häufigen Stellenwechsel im allgemeinen wenig Gelegenheit hat, sich in Abendschulen und Fortbildungskursen weiter auszubilden. In neuerer Zeit trifft man unter dem gastgewerblichen Bureau-, Koch- und Kellnerpersonal in vermehrtem Masse auch Leute mit Mittelschulbildung.

¹⁴⁾ Vgl. R. Baumann: «Gastgewerbliche Rechtskunde», Union Helvetia Luzern, S. 77.

d) Die Erwerbswanderung

Es gibt ausser den Musikern und den Artisten kaum einen Berufszweig, der einer so intensiven Erwerbswanderung ausgesetzt ist wie das Hotelpersonal. Die Ursachen liegen einerseits in der Struktur der schweizerischen Hotellerie, anderseits in gewissen Sonderheiten der Berufsausbildung. In der Schweiz machen die Saisonbetriebe mit zeitlich begrenzter Betriebsdauer ungefähr die Hälfte aller Hotelbetriebe aus, wobei sich die Betriebszeiten, gesamtschweizerisch gesehen, allerdings auf alle vier Jahreszeiten verteilen. Die periodische Betriebsschliessung hat für den Angestellten einen ständigen Stellenwechsel zur Folge. Mit Ausnahme derjenigen, die sich in einer Dauerstellung befinden, ist der Hotelangestellte zu einem ausgesprochenen Nomadenleben gezwungen, was schwerwiegende Konsequenzen in ökonomischer, sozialer, aber auch in gewerkschaftlicher Hinsicht hat. Doch nicht nur die objektiven Gegebenheiten sind Ursache der ausgeprägten Erwerbswanderung, sondern auch das subjektive Moment der Berufsbildung. Die gastgewerblichen Berufe verlangen eine überaus vielseitige Ausbildung. Der Hotelangestellte muss, wenn er sich behaupten will, sich neue und verfeinerte Arbeitsmethoden aneignen, Sprachen, Reisesitten und Gewohnheiten fremder Völker kennenlernen. Dazu kommt, dass die Erstklass- und Luxushotellerie vor allem in der Saisonhotellerie vertreten ist, sodass ein vorwärtstrebender Angestellter, der seine beruflichen Kenntnisse erweitern will, die vorerwähnte Erwerbswanderung im Interesse seiner Berufskarriere mitmachen muss. Für den jüngern Angestellten ist ein solches Nomadenleben vielfach ein Anreiz; seine Nachteile bekommt er zu spüren, wenn er eine Familie gründen will.

e) Die Familienbildung

Die Familienbildung im Gastgewerbe wird vor allem durch die vorstehend erwähnte Erwerbswanderung, dann aber auch durch andere Gegebenheiten dieses Wirtschaftszweiges, wie teilweise Naturalentlohnung, lange Arbeitszeiten, unregelmässige Arbeitsweise u. a. m. erschwert. Anlässlich einer im Jahre 1917 von der Union Helvetia durchgeführten Umfrage unter der Mitgliedschaft wurde festgestellt, dass von den 1720 Antwortenden deren 1322, somit 77 % ledig und nur 398 oder 23 % verheiratet waren ¹⁵⁾. Eine im Jahre 1943 in der Stadt Basel durchgeführte Enquête ergab folgendes Bild ¹⁶⁾: von den 33 antwortenden K ü c h e n - c h e f s waren 11 ledig und 22 verheiratet, wovon 10 kinderlos und 7 nur ein Kind hatten. Unter den 19 Alleinköchen befanden sich 11 Ledige und 8 Verheiratete, wovon die Hälfte kinderlos. Bei den Chefs de partie meldeten sich 15 Ledige und 13 Verheiratete, während von den 16 Aides deren 14 unverheiratet waren. Die vorstehenden Zahlen ergeben zudem

¹⁵⁾ Baumann R.: «Das schweizerische Hotelpersonal in der Kriegszeit», Zeitschrift für Statistik und Volkswirtschaft, SA 1918.

¹⁶⁾ Auszug aus dem Ergebnis der Erhebung über Lohn- und Teuerungszulagen an die Basler Köche und Patissiers, vom 14. Mai 1943.

ein zu günstiges Bild über die Familienbildung unter der Hotelangestelltenschaft, weil bei der Umfrage fast ausschliesslich Personen erfasst wurden, die in Jahresbetrieben beschäftigt waren, womit das wesentliche Hindernis für die Familiengründung, die Erwerbswanderung, wegfällt. Anlässlich der letzten Volkszählung wurde festgestellt, dass auf 2823 Ehepaare, bei denen der Mann oder die Frau, oder beide im Gastgewerbe tätig sind, nur 2258 Kinder, das heisst nicht einmal 1 Kind pro Ehepaar entfallen, und anlässlich der Gründung einer verbandseigenen Familienausgleichskasse im Kt. Luzern waren der Kasse 1145 Angestellte mit nur 157 Kindern angeschlossen ¹⁷⁾).

Die durchschnittliche Kinderzahl unter dem Hotelpersonal ist also derart niedrig, dass, wenn nicht andere Erwerbsgruppen eine stärkere Fruchtbarkeit aufwiesen, die Schweiz in ein paar Jahrzehnten entvölkert wäre.

f) Die quantitative Bedeutung des Hotelpersonals ¹⁸⁾

Ueber die Zahl der im schweizerischen Gastgewerbe beschäftigten Personen bestehen in der Oeffentlichkeit, teilweise aber auch in der Wissenschaft infolge unrichtiger Verarbeitung und Interpretation der statistischen Ergebnisse, vielfach irrige Anschauungen ¹⁹⁾. Will man sich ein Bild über die quantitative Bedeutung des in Frage stehenden Berufsstandes verschaffen, müssen einmal alle diejenigen Personen ausgeschieden werden, die nur periodisch und meist nur zur Erzielung eines Nebeneinkommens im Berufe tätig sind; ferner muss die Erhebungsgrundlage auf die Unternehmungsformen beschränkt werden, die man bei nicht allzu extensiver Begriffs-Interpretation noch zum Gastgewerbe zählen kann.

Nach der vom Eidg. Statistischen Amt durchgeführten Betriebszählung im Jahre 1939 wurden im Gastgewerbe total 134 318 beschäftigte Personen gezählt ²⁰⁾. Mit solchen oder ähnlichen Zahlen wird denn auch vielfach operiert, wobei übersehen wird, dass die Zahl der beschäftigten Personen nicht der Zahl der Angestellten gleichzusetzen ist, weil in ihr auch Betriebsinhaber, Familienangehörige usw. eingeschlossen sind. Ferner wird häufig nicht beachtet, dass die eidg. Betriebszählungen, auf denen vorstehende Zahl beruht, im Monat August, somit in der Zeit der Hauptbeschäftigung von nicht berufsständischem Hilfspersonal, durchgeführt werden. Schliesslich zieht das Eidg.

¹⁷⁾ «Union Helvetia» Organ der Union Helvetia, Luzern, Nr. 2 u. 4 1947. Publikation auf Grund einer Sondererhebung des eidg. Volkszählungsbureaus.

¹⁸⁾ Gemäss unserer frühern Definition des «Hotelpersonals» umfasst unsere nachfolgende Untersuchung das gesamte Gastgewerbe.

¹⁹⁾ Vgl. hierzu: Dr. Hans Spörri «Die schweizerische Fremdenhotellerie», Verlag Haupt, Bern 1945, der auf S. 8 feststellt, dass im Gastgewerbe im Jahre 1930 rund 130 000 Personen Beschäftigung gefunden hätten. Ohne eine einschränkende Bemerkung vermittelt eine solche Angabe unbedingt ein falsches Bild über die zahlenmässige Bedeutung des Berufsstandes.

²⁰⁾ «Die Gewerbebetriebe in der Schweiz», 1939. Statistische Quellenwerke der Schweiz. Heft 103, S. 26.

Statistische Amt den Begriff Gastgewerbe ausserordentlich weit, indem es neben den Gasthöfen, Erholungsheimen, Pensionen, Restaurants und Cafés, somit vorwiegend gastgewerblichen Betriebsformen, auch die private Zimmervermietung, berufsmässige Kostgebereien, religiöse und gemeinnützige Heime und Internate von Lehranstalten unter diesen Begriff subsumiert. Es ist nicht Aufgabe dieser Studie, den Begriff Gastgewerbe näher zu interpretieren, doch ist die Begriffsumschreibung für unsere Zwecke, die der Untersuchung des berufsständischen gastgewerblichen Berufsstandes gilt, zu weit. Wie bereits in unserer früheren Definition festgestellt wurde, muss der im Gastgewerbe hauptberuflich tätige Personenkreis vom fluktuierenden Personal, aber auch von den nicht gastgewerblichen Berufen, wie Diensthoten in Heimen, Kostgebereien und in der privaten Zimmervermietung, getrennt werden. Dies gilt auch für die Beurteilung der quantitativen Bedeutung des Berufsstandes.

Welch grosse Rolle einerseits der Zeitpunkt einer statistischen Erhebung, aber auch die Art, wie dieselbe vorgenommen wird, spielt, zeigt ein Vergleich des anlässlich der eidg. Betriebszählung vom Jahre 1939 erzielten Ergebnisses mit demjenigen der anfangs Dezember 1941 durchgeführten Volkszählung. Anlässlich der Volkszählung vom Jahre 1941 wurden im Gastgewerbe total 84 969 beschäftigte Personen gezählt, also rund 50 000 Personen weniger als bei der Betriebszählung ²¹⁾. Die Gründe für diese relativ grosse Differenz sind einerseits, wie bereits erwähnt, im verschiedenen Zeitpunkt der beiden Erhebungen zu suchen, anderseits aber in der Tatsache, dass bei der Volkszählung die im Gastgewerbe Tätigen nicht auf Grund der Angaben der Unternehmer, sondern auf Grund eigener Berufsbezeichnung gezählt wurden. Da anlässlich der Volkszählung nach dem Hauptberuf gefragt wurde, und bei den 84 969 gezählten Personen nur solche berücksichtigt sind, die einen gastgewerblichen Beruf als Haupttätigkeit angaben, kann unter gewissen Vorbehalten angenommen werden, dass vorstehende Zahl den eigentlichen gastgewerblichen, selbständig und unselbständig erwerbenden Berufsstand umfasst.

Um die Zahl der sich in unselbständiger Stellung befindlichen Personen zu ermitteln, müssen von den 84 969 Berufstätigen die Unternehmer und die im Betrieb gelegentlich mitarbeitenden Familienangehörigen abgezählt werden. Bei total 21 881 Selbständigerwerbenden und 5 721 Familienangehörigen erhalten wir 54 817 unselbständigerwerbende Berufstätige. Hiervon sind 40 720 oder rund 74 % weiblichen und 14 097 oder rund 26 % männlichen Geschlechts. Wenn auch die Volkszählung bedeutend grössere Gewähr für die Ermittlung des eigentlichen gastgewerblichen Personals bietet als die Betriebszählungen, so sind auch ihre Ergebnisse keineswegs schlüssig, wenn man die Zahl des im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe ständig tätigen Berufspersonals ermitteln

²¹⁾ Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1946, herausgegeben vom Eidgenössischen statistischen Amt, S. 56. 1888: 32 563; 1900: 56 854; 1910: 78 159; 1920: 74 351; 1930: 94 321.

will. In den vorstehenden Zahlen sind zweifellos Personen mitgezählt, die wohl einen gastgewerblichen Beruf als Hauptbeschäftigung angaben, in Wirklichkeit aber weder die qualitativen Voraussetzungen, die man von diesen Berufen auch bei grosser Nachsicht erwarten muss, erfüllen, noch im eigentlichen Gastgewerbe tätig sind. Dies gilt vor allem für das ermittelte an- und ungelernte weibliche Personal. So werden sich auch die Köchinnen, Küchenmädchen, Zimmermädchen, die in der privaten Zimmervermietung, in Pensionen, religiösen und gemeinnützigen Heimen, usw. beschäftigt sind, unter den vorstehenden Berufsbezeichnungen eingetragen haben und sind daher in den ermittelten statistischen Zahlen mitgezählt. Auch unter dem gelernten Personal, wie z. B. unter den Köchen, wird dies, wenn auch in weniger grossem Ausmasse, der Fall sein. Es werden unter den ermittelten Köchen Personen figurieren, die richtigerweise auf diese Berufsbezeichnung keinen Anspruch erheben können.

Mit den vorstehenden Hinweisen soll lediglich gesagt werden, dass auch die anlässlich der Volkszählung ermittelten Zahlen zu hoch sind, wenn die Untersuchung nach dem Kriterium der Verbundenheit mit einem gastgewerblichen Beruf, bzw. mit dem Gastgewerbe, durchgeführt wird.

Aufgeteilt nach der B e r u f s s t e l l u n g ergibt sich folgendes Bild:

Direktoren und leitende Angestellte	1 180
Gelernte Berufe	8 103
Angelernte Berufe	31 046
Ungelernte	8 107
Lehrlinge	824
Untere, technische und übrige Angestellte	5 557
	<u>54 817</u>

Unterteilen wir nach bestimmten Berufsarten, erhalten wir folgende Gliederung ²²⁾:

Berufsart	Total	In selbständiger Stellung und Familienangehörige		In unselbständiger Stellung	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Köche, Köchinnen	14 712	380	152	4 596	9 584
Kellner, Serviertöchter	23 574	68	1 426	2 313	19 767
Kammerdiener, Zimmermädchen	6 317	—	7	16	6 294
Casseroliers, Küchenmädchen	6 162	—	—	1 307	4 855

²²⁾ Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1946, herausgegeben vom Eidgenössischen statistischen Amt. S. 58/66.

Die vorstehenden Zahlen geben zu verschiedenen Betrachtungen Anlass. Auffallen muss vor allem das Verhältnis zwischen der Zahl der männlichen und der weiblichen Angestellten (14 097 und 40 720). Es zeigt sich, dass das Gastgewerbe dem weiblichen Geschlecht besonders grosse Betätigungsmöglichkeiten bietet. Bezeichnend ist ferner die relativ geringe Zahl von 8 103 gelernten Berufstätigen ²³⁾, denen 31 046 angelernte und 13 664 ungelernte Berufsangehörige gegenüberstehen. Vergleicht man die Zahl der unter der Kategorie Lehrberufe (Köche, Köchinnen, Kellner) ²⁴⁾ aufgeführten Personen (17 025) mit der Zahl derjenigen, die gemäss den statistischen Erhebungen tatsächlich eine Lehre absolviert haben (8 103), so kann festgestellt werden, dass auch die sog. Lehrberufe rund zur Hälfte mit angelerntem Personal durchsetzt sind, eine Erscheinung, die wohl fast gänzlich auf die grosse Zahl angelernter Köchinnen und in weniger grossem Ausmass auf die Kellner ohne Lehre zurückzuführen ist.

Sehr aufschlussreich sind die Ergebnisse einer auf Veranlassung der UH vom eidg. Volkszählungsbureau durchgeführten Sondererhebung über die Zahl der nur in Hotels, Gasthöfen und Fremdenpensionen beschäftigten Personen. Die Zahlen beruhen auf der im Jahre 1941 durchgeführten Volkszählung ²⁵⁾.

Die Erhebung ergab für den vorerwähnten Sonderzweig des Gastgewerbes, der im wesentlichen das eigentliche Hotelgewerbe umfasst, total 29 886 Berufstätige, wovon 22 435 in unselbständig erwerbender Stellung standen. 8 076 waren männlichen und 14 359 weiblichen Geschlechts. Die Zahl der Ausländer betrug 1515.

Je nach Art und Umfang einer Erhebung erhält man somit ganz verschiedene Zahlen. Dies beweist, wie vorsichtig die statistischen Erhebungen über die quantitative Bedeutung des gastgewerblichen Personals ausgewertet werden müssen, will man nicht ein ganz verzerrtes Bild erhalten. Wenn in Studien über das Hotelgewerbe oder den Fremdenverkehr ohne einschränkende Bemerkungen von rund 130 000 Beschäftigten gesprochen wird, so macht sich der unbefangene Leser eine ganz unrichtige Vorstellung über die personellen Verhältnisse in diesem Gewerbezug.

Heute (1949) dürfte die Zahl der gastgewerblichen Angestellten etwas höher sein als im Zeitpunkt der Volkszählung, fiel dieselbe doch in eine Zeit, in der das Hotelgewerbe eine in der neuern Zeit einmalige Depressionsperiode durchmachte. Es darf aber nicht ausser acht gelassen werden, dass seit Einstellung der Feindseligkeiten der personelle Bedarf der Saison-

²³⁾ Zählt man die Direktoren und die leitenden Angestellten zu den gelernten Berufen, was sicher nur zum Teil gerechtfertigt ist, erhöht sich die Zahl der gelernten Angestellten auf 9 283.

²⁴⁾ Im Zeitpunkt der Erhebung bestanden nur die Lehrberufe Koch, Köchin und Kellner. Die Einführung der Serviertochterlehre erfolgte erst später.

²⁵⁾ Sondererhebung des eidg. Volkszählungsbureaus 1941. Im Original. Da einzelne Kantone nur provisorische Ergebnisse gemeldet hatten, würden sich bei den angeführten Zahlen noch kleinere Verschiebungen ergeben.

betriebe, wenigstens in den an- und ungelernten Berufen, zu einem wesentlichen Teil mit Fremdpersonal gedeckt werden muss. Eine erhebliche Zunahme des berufsständischen schweizerischen Personals ist wenig wahrscheinlich. Auf Grund der von der UH selbst durchgeführten Untersuchungen ist dagegen eine starke strukturelle Verschiebung in dem Sinne anzunehmen, als das gelernte Personal im Verhältnis zu angelernten Berufen und Hilfskräften zahlenmässig abgenommen hat, was zweifellos einer Senkung des Qualitätsstandards gleichkommt. Die in der Hochkonjunktur in ganz besonderem Masse einsetzende Berufsflucht erfasste das eigentliche Berufspersonal nicht weniger stark als die übrigen Angestelltenkategorien. Während aber im Zuge eines Umschichtungsprozesses die letztern aus andern Wirtschaftszweigen mehr oder weniger ersetzt wurden, konnte die Lücke beim Berufspersonal nicht geschlossen werden.

4. Erwerbsgrundlagen, ökonomische und soziale Gegebenheiten des Berufsstandes

a) Allgemeines

Das nachfolgende Kapitel beschränkt sich auf eine Betrachtung der wesentlichen Existenzgrundlagen des Hotelpersonals und stellt lediglich einen Abriss der Hauptprobleme dar, vor die sich die Organisation des gastgewerblichen Personals bei ihrer Gründung und bis in die heutige Zeit gestellt sah. Es kann sich somit nicht darum handeln, die durch Zusammenschluss in eine Organisation erzielten Ergebnisse schon hier vorweg zu nehmen. Ob und wie die verschiedenen Fragen gelöst worden sind, ist Gegenstand späterer Untersuchungen, die ihrerseits Antwort auf die Frage nach der Existenznotwendigkeit der gastgewerblichen Personal-Organisation geben werden.

b) Das Arbeitseinkommen

Das Arbeitseinkommen des Hotelpersonals besteht in der Regel aus Bar- und Naturallohn, d. h. den Betriebsleistungen in Form von Kost und Logis oder nur Kost; bei Bedienungsangestellten zudem aus dem Trinkgeldeinkommen. Nach der Art der Einkommensbildung können wir im Gastgewerbe zwei Angestelltengruppen auseinanderhalten, die Fixbesoldeten und die Trinkgeldangestellten. Das Trinkgeld, das auch heute noch, wenn vielfach auch in etwas anderer Form, das Haupteinkommen oder doch der wichtigste komplementäre Lohnbestandteil einer grossen Zahl von Hotelangestellten darstellt, war ursprünglich eine besondere Leistung des Gastes für ausserordentliche Bemühungen oder spezielle Aufmerksamkeit seitens des Angestellten. Mit der Entwicklung des früheren Herberge- und Gasthofwesens zur modernen Hotellerie wurde die Trinkgeldsitte übernommen

und mit zunehmender Entpersönlichung des Arbeitsverhältnisses auf erweiterter und in gewissem Sinne sogar systematischer Grundlage weitergeführt. Die Ausweitung der Trinkgeldsitte zu einem eigentlichen, wenn auch von keinen Schranken beengten «Lohnsystem», wurde von allen Seiten begünstigt, von Seite des Unternehmers zur Entlastung des Lohnkontos, von Seite des Angestellten aus spekulativen Gründen und von Seite des Gastes aus Gewohnheit oder um auf diese Weise auch die verwöhntesten Ansprüche befriedigen zu können.

Vor Beginn einer wirksamen kollektiven Interessenvertretung wurden die Trinkgelder individuell entgegengenommen, sodass die Einkommensbildung des Bedienungspersonals vielen Zufälligkeiten unterworfen war; insbesondere war bei diesem System eine irgendwie gerechte, d. h. den Leistungen gemässe Entlohnung ausgeschlossen. Für das Personal waren die Nachteile der individuellen Trinkgeldentgegennahme bis zum Ausbruch der ersten schweren Wirtschaftskrise im Jahre 1914 weniger materieller als moralisch-geistiger Natur. Die notgedrungene ständige Jagd nach dem Trinkgeld musste die Arbeit ihres tieferen Sinnes, ihres Ethos berauben und auf die Dauer unter dem Berufsstand schwere moralische Schäden heraufbeschwören. Die Führer der Hotelangestellten-Bewegung haben diese Gefahr denn auch von Anfang an erkannt und versucht, meist unter ungeheuren Widerständen, das Trinkgeld seines Almosencharakters zu entkleiden und in ein Lohnsystem überzuführen, das den Angestellten von der Gebefreudigkeit des Gastes unabhängig macht. Wir werden in einem spätern Abschnitt die Ergebnisse der bisher eingeleiteten Reformen, insbesondere die Ueberführung des Trinkgeldes in eine Umsatzbeteiligung, kennenlernen.

Zu den vorwiegend oder gänzlich auf Trinkgeldeinkommen angewiesenen Angestellten gehört das Kellner-, Portier-, Etagen- und Hallenpersonal, während die Köche, das Bureau- und Receptionspersonal, ferner das an- und ungelernte Hilfspersonal, soweit die Funktionen nicht in direkten Dienstleistungen gegenüber dem Gast bestehen, mit einem festen Lohn entlohnt werden.

Beiden Gruppen gemeinsam ist der Bezug eines Naturallohnes in Form von Verköstigung und Unterkunft oder nur Verköstigung. In der Hotellerie wird, mit Ausnahme in den Städten, in der Regel der volle Naturallohn, d. h. Kost und Logis, gewährt, während im Gastwirtschaftsgewerbe, dem normalerweise keine eigenen Wohnräume zur Verfügung stehen, die Verabfolgung der Kost ohne Logis die Regel ist. Nur ganz ausnahmsweise, vorwiegend in Spitälern und Anstalten, dann beim Kellnerpersonal von Bars und Dancings, fällt der Naturallohn als komplementärer Lohnbestandteil gänzlich weg.

c) Hausgemeinschaft

Im vorstehenden Abschnitt wurde darauf hingewiesen, dass der Naturallohn, bestehend aus Kost und Logis in der Regel ein wichtiger komplementärer Lohnbestandteil bildet. Der Hotelangestellte bezieht somit

von seinem Arbeitgeber vielfach nicht nur Barlohn und Verpflegung, sondern lebt mit ihm in **H a u s g e m e i n s c h a f t**. Diese Eigentümlichkeit des gastgewerblichen Dienstverhältnisses, die man heute nur noch bei Dienstboten, in der Landwirtschaft und in vereinzelt Kleingewerben findet, hat, wie das Trinkgeld, seine historische Verankerung im Embryonalalter des Gastgewerbes. Entsprechend dem ursprünglichen Dienstbotencharakter des gastgewerblichen Arbeitsverhältnisses und der Beschränktheit der damaligen Betriebe war die Hausgemeinschaft ziemlich allgemein. Trotz eines Jahrhunderts gastgewerblicher Entwicklung und der Emanzipation des früheren Dienstboten zum gewerblichen Angestellten ist dieses Ueberbleibsel früherer Zeiten auch heute noch sehr verbreitet. Vorläufig verbieten die objektiven Gegebenheiten vielfach eine andere Lösung. So ist es praktisch ausgeschlossen, an Saisonplätzen genügend Angestelltenzimmer in Privathäusern zu besorgen. Daneben stellt die Hotellerie als ausgesprochenes Dienstleistungsgewerbe besondere Präsenz Anforderungen, denen vielfach nur bei ständiger Anwesenheit einer bestimmten Zahl von Angestellten im Hause genügt werden kann. Die Entwicklung geht, besonders in den Großstädten, auf Aufhebung des Logiszwanges unter entsprechender Heraufsetzung des Barlohnes.

Der Hausgemeinschaft haften wesentliche Nachteile an, die auch durch vorübergehende Vorzüge (z. Zt. hohe Zimmerpreise in den Städten) nicht ganz aufgehoben werden. Vor allem schafft die Hausgemeinschaft ein starkes Abhängigkeitsgefühl des Angestellten vom Arbeitgeber und von den direkten Vorgesetzten. Bei engem Zusammenleben bilden sich ferner gern Reibungsflächen unter dem Personal selbst. Schliesslich erschwert die Hausgemeinschaft die Familienbildung, da der Angestellte, sofern er bei Aufgabe der Hausgemeinschaft keine Barlohnerhöhung erhält, auf einen Teil seines Natureinkommens verzichten muss. Eine wenigstens teilweise positive Wirkung der Hausgemeinschaft liegt insofern vor, als sie die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Angestellten persönlicher gestaltet, wodurch die früheren patriarchalischen Verhältnisse weitgehend erhalten wurden. Ob aber im Zeitalter der verbandsmässigen Interessenvertretung solche gefühlsmässigen Bindungen auf die Dauer von Vorteil sind, muss bezweifelt werden. Die stark wechselnden Milieueinflüsse der Hausgemeinschaft erschweren eine einheitliche Willensbildung unter dem Hotelpersonal und wirken einer klaren Abgrenzung der gegenseitigen Interessen entgegen.

d) Arbeits- und Ruhezeiten

Das Gastgewerbe, insbesondere die Hotellerie als Dienstleistungsgewerbe mit fast unbegrenzter Betriebsbereitschaft, verlangt vom Angestellten längere Arbeitszeiten als andere Wirtschaftszweige. Bis zum Beginn gewerkschaftlicher Betätigung waren die Arbeitszeiten des Hotelpersonals gänzlich den Erfordernissen des Betriebes angepasst, und die mit dem Arbeitszeitproblem zusammenhängenden Fragen ethischer und gesundheitlicher Natur standen im Hintergrund. Sozialgesetze,

die eine Beschränkung der Arbeitszeiten vorgeschrieben hätten, fehlten, und bis in den ersten Weltkrieg war das schweizerische Hotelpersonal zu schwach, um gewerkschaftlich Arbeitszeitverkürzungen zu erreichen. Es ist klar, dass die Frage der Reduktion der Arbeitszeiten in Wirtschaftszweigen leichter gelöst werden kann, die in der Lage sind, den Arbeitsausfall durch Rationalisierung auszugleichen. Solche Möglichkeiten bestehen im Gastgewerbe nicht oder nur in gewissen Betriebsabteilungen. Es bleibt deshalb nur die Beschränkung der Betriebsbereitschaft oder die Einführung des Schichtenbetriebes. Die erste Lösung wurde in der Form gesucht, als mindestens für das Gastwirtschaftsgewerbe die Oeffnungs- und Schliessungszeiten durch kantonale Wirtschaftsgesetze vorgeschrieben wurden, die indirekt eine Begrenzung der Arbeitszeiten herbeiführten. Die Einführung von Schichtenbetrieben ist praktisch nur in Grossunternehmungen möglich. Die Entwicklung auf diesem Gebiet hat aber gezeigt, dass durch entsprechende organisatorische Massnahmen ohne Leistungseinbusse wesentliche Arbeitszeitverkürzungen möglich sind.

Grundsätzlich gleich wie mit dem Arbeitszeitproblem verhält es sich mit der Frage des wöchentlichen Ruhetages. Jahrzehntelang betrachtete man die Einführung eines wöchentlichen Ruhetages im Gastgewerbe als unmöglich, und der Grundsatz ist sogar heute noch nicht restlos verwirklicht (Saison- und Kleinbetriebe). Gewisse kantonale Wirtschaftsgesetze schrieben allerdings schon frühzeitig einen mindestens halbtägigen wöchentlichen Unterbruch der Arbeit vor; eine einheitliche Regelung kam aber erst in den 30er Jahren mit der Einführung des Bundesgesetzes über die wöchentliche Ruhezeit.

e) Stand der Sozialgesetzgebung

Von einer eigentlichen Sozialgesetzgebung zugunsten des Hotelpersonals kann bis in die 20er Jahre kaum gesprochen werden. Die einzigen Schutzbestimmungen waren in einzelnen kantonalen Wirtschaftsgesetzen enthalten, die sich aber in Bezug auf Personalschutzbestimmungen meist mit einigen «Kautschukparagraphen» begnügten, wie «übermässige Anstrengung des Personals ist untersagt», oder sie begrenzten indirekt die Arbeitszeiten durch Festlegung einer Minimal-Nachtruhezeit. Ausser den von den Angestellten selbst geschaffenen Hilfs- und Versicherungskassen bestanden keine Sicherungen gegen die Wechselfälle des Lebens. Wohl erkannten bereits Ende des vergangenen Jahrhunderts Bund und Kantone die Notwendigkeit eines Schutzes des wirtschaftlich Schwachen, was u. a. in der Lex Forrer über die Einführung einer Kranken- und Unfallversicherung (1911 in Kraft) und anderer Vorstösse auf dem Gebiet der Sozialpolitik zum Ausdruck kam, doch erforderte deren Realisierung die Erschütterung durch einen Weltkrieg mit all seinen sozialen und wirtschaftlichen Folgen.

f) Möglichkeiten des Aufstiegs und der Verselbständigung

Im Gegensatz zur Industriearbeiterschaft und gewisser gewerblicher Arbeitnehmergruppen, die schicksalhaft an ihr Lohnarbeiterdasein ge-

kettet sind, hat der tüchtige Hotelangestellte die Möglichkeit, früher oder später seinem Angestelltendasein zu entrinnen. Jeder qualifizierte und vorwärtstrebende Hotelangestellte trägt in seinem Tornister den Marschallstab zum Abteilungschef, zum Direktor oder zum selbständigen Betriebsleiter. Dies soll nicht heissen, dass der Lebenserfolg im Gastgewerbe nur von subjektiven Voraussetzungen abhängig sei. Auch im Gastgewerbe sind, wie in andern Berufen, z. B. bei den kaufmännischen Angestellten, die Möglichkeiten zum Aufstieg in gehobene Stellungen und zur Etablierung geringer geworden. Dies ändert aber nichts an der grundsätzlichen Feststellung, dass der Hotelangestellte sein Dasein als untergeordneter Lohnempfänger nicht als schicksalshafte Fügung hinnimmt und hinzunehmen bereit ist, und er zeigt demgemäss in standespolitischen Fragen, d. h. im Kampf um seine sozialen und wirtschaftlichen Interessen, nicht die Geschlossenheit und einheitliche Willensrichtung wie der Arbeiter.

In ihrer empirischen Entwicklungsphase gesehen, haben sich die **Aufstiegsmöglichkeiten** mit der praktischen Aufhebung der internationalen Freizügigkeit, der Einführung des Bedürfnisnachweises für die Eröffnung und Erweiterung von Hotelbetrieben und schliesslich durch die Tendenz auf Abbau der Zahl der Restaurationsbetriebe verschlechtert. Vor dem ersten Weltkrieg stand dem gut geschulten schweizerischen Hotelangestellten, der bei der beruflichen Selektion im Wettbewerb um die höhere Charge in der Schweiz unterlag, das Ausland offen. Heute beschränkt sich der berufliche Wettstreit im grossen ganzen auf das Gebiet der Schweiz, und die Aussichten für den Aufstieg in leitende Stellungen haben sich demgemäss verringert. Ähnlich verhält es sich mit den Möglichkeiten der Verselbständigung. Wir haben bereits gesehen, dass das Gastgewerbe im Verlaufe der Entwicklung mehr und mehr kapitalistische Züge annahm, sodass in der Regel grössere Kapitalreserven nötig sind, um einen Betrieb auf eigene Rechnung zu übernehmen. Immerhin bestehen auch heute noch Betriebsformen in grösserer Zahl, die ausgesprochen kleingewerblichen Charakter haben, und die auch finanziell weniger gut dotierten Angestellten den Aufbau einer selbständigen Existenz erlauben. Soweit grössere Betriebe in Frage kommen, steht dem Hotelangestellten der Weg der Pachtübernahme offen.

5. Die soziologischen Gegebenheiten und die Frage der kollektiven Interessenvertretung beim Hotelpersonal

Wir haben in den vorstehenden Abschnitten versucht, die soziologischen und ökonomischen Wesenszüge des gastgewerblichen Angestelltenstandes herauszuschälen und zu einem abgerundeten Bild über diese Erwerbsgruppe zu gestalten. Insbesondere haben wir festgestellt, dass das Hotelpersonal seine historische Verankerung in den Dienstbotenverhält-

nissen des kleingewerblichen Herbergs- und Gasthauswesens vor der Heranbildung des modernen Hotelgewerbes findet. Bis in die heutige Zeit, d. h. während rund eines Jahrhunderts, haben sich bestimmte Charaktermerkmale der damaligen persönlichen und arbeitsrechtlichen Stellung der in Gastbetrieben beschäftigten Personen erhalten, so vor allem die Hausgemeinschaft, die ihrerseits konservierend auf das ebenfalls aus früheren Zeiten übernommene Patronatssystem, die patriarchalische Verbundenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wirkt, dann das Trinkgeldsystem, das im Laufe der Entwicklung aus einer Nebeneinnahmequelle zum hauptsächlichsten Lohnbestandteil gewisser Angestelltengruppen des Gastgewerbes geworden ist, und schliesslich die langen Arbeitszeiten. Daneben haben wir als weitere objektive Gegebenheiten die starke, sogar überwiegende Durchsetzung mit weiblichem Personal, eine ausgeprägte Erwerbswanderung und relativ gute Möglichkeiten zum Aufstieg und zur Verselbständigung festgestellt.

Die bisherigen Untersuchungen gestatten bestimmte Rückschlüsse auf die Koalitionsmöglichkeiten unter dem Hotelpersonal, insbesondere bezüglich der Organisierwilligkeit und Organisierfähigkeit; sie erlauben gleichzeitig die Einreihung unseres Untersuchungsgegenstandes in eine der grossen Gesellschaftsklassen. Es gibt wenige Berufszweige, bei denen die Voraussetzungen zur Bildung einer kollektiven Interessengruppe so ungünstig sind wie beim Hotelpersonal. Die patriarchalische Verbundenheit zwischen Arbeitgeber und Angestellten lässt die Interessengegensätze nicht in der Masse hervortreten, wie dies bei der Lohnarbeiterschaft der Fall ist. Das Verhältnis zwischen Prinzipal und Angestellten ist persönlich-menschlich; dies im Gegensatz zur Lohnarbeiterschaft, die ihre Arbeitskraft in der Regel einem anonymen Personenkreis zur Verfügung stellt, wodurch gefühlsmässige Regungen im Kampf um die beidseitigen Interessen weitgehend ausgeschaltet sind. Hinderlich für die Koalitionsbildung ist ferner die Erwerbswanderung mit den ständig wechselnden Milieueinflüssen und nicht zuletzt die grosse berufliche Differenzierung, insbesondere auch die Uneinheitlichkeit der Einkommensbildung. Die Trinkgeldentlohnung einerseits und die Fixbesoldung anderseits führen leicht zu vermeintlichen Interessengegensätzen und damit zu Gruppierungen innerhalb des Hotelpersonals selbst. Dazu kommen die Möglichkeiten des Aufstieges und der Verselbständigung, wodurch dem Hotelangestelltenstand das für die Lohnarbeiterschaft typische Merkmal der sozial relativen Gleichheit der Einzelnen und der Stempel einer schicksalhaft unselbständig erwerbenden und damit ökonomisch und sozial abhängigen Klasse fehlt. Nicht zu vergessen ist der grosse Anteil der weiblichen und meist nur kurzfristig im Beruf tätigen Angestellten.

Neben die objektiven Momente, die die Koalitionsbildung der Hotelangestelltenschaft erschweren, tritt eine Reihe subjektiver Faktoren, die teilweise als ethisch positive Qualitäten gewertet werden können, jedoch einer einheitlichen Willensbildung hinderlich sind. Der Hotelangestellte huldigt im allgemeinen einem ausgeprägten Individualismus, Symptomatisch für diese Geisteshaltung und für das Bewusstsein der Indivi-

dualgeltung des Einzelnen im Betrieb ist die komplizierte und eigenartige Rangeinteilung des Hotelpersonals, die bezeichnenderweise ihren Ursprung im klassischen Lande des Individualismus, in Frankreich, hat. Ferner wecken die Erwerbswanderung, die Berührung mit Personen höherer und höchster Stände, die mit der beruflichen Erfahrung wachsende Welt- und Menschenkenntnis und schliesslich der wenigstens früher fast obligatorische Auslands- oder Ueberseeaufenthalt, der, wie bereits Marbach ²⁶⁾ festgestellt hat, in ausgeprägter Weise das Individuelle vor dem Kollektiven bildet, ein starkes Selbstgefühl, das dem Solidaritätsgedanken hinderlich ist.

All diese dem Hotelpersonal eigentümlichen objektiven und subjektiven Merkmale erlauben uns, diese Erwerbsgruppe soziologisch klar von der Lohnarbeiterschaft zu scheiden. Die dem Hotelpersonal anhaftenden Wesenszüge deuten eindeutig auf dessen geistige Zugehörigkeit zum unselbständigen Mittelstand. Damit soll nicht à priori behauptet werden, dass diese Katalogisierung auch ökonomisch gerechtfertigt sei; diese Frage wird Gegenstand unserer spätern Untersuchungen sein, doch wird der soziale und gesellschaftliche Standort eines Berufsstandes nicht allein von wirtschaftlichen Faktoren bestimmt, sondern ebenso sehr, wenn nicht noch stärker, vom historischen Herkommen, der geistigen Haltung und den arbeitsrechtlichen Gegebenheiten ²⁷⁾.

²⁶⁾ Marbach F.: «Gewerkschaft — Mittelstand — Fronten». Verlag A. Francke, Bern. 1933. S. 38.

²⁷⁾ Vgl. hiezu Marbach F.: «Theorie des Mittelstandes», Verlag A. Francke, Bern. Elfte Kapitel: «Die Angestellten».

II. TEIL

Zusammenschluß in Berufsverbänden

1. Die Ursachen

a) Internationale Freizügigkeit

Die Entstehung und Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung beim Hotelpersonal, gleichviel welchen zufälligen Konstellationen persönlicher und sachlicher Art sie ihren Kurs und ihren Aufstieg verdankt, kann ihrem geistigen Ursprung nach nur begriffen werden, wenn man sie auf den grossen Hintergrund der allgemeinen sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Entwicklung des vergangenen Jahrhunderts projiziert.

In einem früheren Abschnitt haben wir das Zeitalter, in das die Entfaltung zum modernen Hotelgewerbe zur Hauptsache fällt, als dasjenige des Liberalismus gekennzeichnet. Die wirtschaftliche Ausdrucksform des Liberalismus ist die Handels- und Gewerbefreiheit; in rechtlicher Hinsicht der Grundsatz der Vertragsfreiheit, die ohne wesentliche Einschränkungen auch für die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer galt. Bei der Lohnarbeiterschaft war es diese Rechtsform der abhängigen Arbeit, die in erster Linie koalitionsbildend gewirkt hat, indem ein Instrument gesucht wurde, das geeignet war, den Zwiespalt zwischen der persönlichen, vertraglichen Freiheit des Arbeitnehmers einerseits und seiner tatsächlichen wirtschaftlichen Unfreiheit infolge einseitiger Dispositionsgewalt über die Produktionsmittel durch den Arbeitgeber anderseits zu überbrücken. Der Hotelangestelltenschaft kam die Fragwürdigkeit dieses Rechtssystems so lange nicht zum Bewusstsein, als die Wirtschaft sich im Entwicklungsstadium befand und die angespannte Arbeitsmarktlage die wirtschaftliche Unterlegenheit der abhängigen Arbeit automatisch korrigierte. Dazu kam, dass die Hotelangestelltenschaft im Liberalismus dank seiner zum Grundsatz erhobenen nationalen und internationalen Freizügigkeit die ihrem Beruf angepasste Lebensform fand. Die internationale Freizügigkeit ist, wie wir gesehen haben, für den Hotelangestellten nicht nur erwerbswirtschaftlich, sondern auch für die berufliche Weiterbildung fast lebenswichtig. Bis zum ersten Weltkrieg bestand denn auch unter dem Hotelpersonal eine internationale Erwerbswanderung von Nord nach Süd und von Ost nach West. Die Möglichkeit, auf dem weiten Feld der internationalen Hotellerie die Saisonspitzen ausnützen zu können, wirkte sich auf die wirtschaftliche und soziale Lage des Hotelpersonals vorteilhaft aus. Die Probleme, die sich bis zum ersten Weltkrieg der Hotelangestelltenschaft stellten, waren demnach andere als diejenigen der Lohnarbeiterschaft und betrafen weniger das Verhält-

nis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als die Erhaltung und Ausweitung des internationalen Arbeitsmarktes.

b) Der Kampf um den Arbeitsplatz und Schutz vor den Wechselfällen des Lebens

Eine besondere Note erhielt die internationale Erwerbswanderung durch die nationale Betonung bestimmter Hotelberufe. Die Schweiz stellte bis zum ersten Weltkrieg vor allem das Portierpersonal, während die Lehrberufe wohl wegen der scharfen ausländischen Konkurrenz und relativ hoher Lehrkosten schwächer vertreten waren. Dies führte zu starken Ueberfremdungserscheinungen in gewissen Berufskategorien, besonders beim männlichen Servier- und Kochpersonal. Der Ausländeranteil unter dem männlichen Hotelpersonal betrug nach den Erhebungen des SHV ²⁸⁾ im Jahre 1912 42 %. In der Mehrzahl waren es deutsche Kellner, teilweise auch Köche. Baumann ²⁹⁾ schätzt ihren Anteil für die Zeit vor 1914 auf ca. 55 % aller Ausländer, es folgen die Italiener (Kellner und Köche) mit ca. 25 % und die Franzosen (fast nur Köche) mit etwa 10 bis 12 %, endlich die österreichischen Kellner und die Vertreter anderer Staaten. In der Schweiz war die Ueberfremdung beim männlichen *Servierpersonal* am grössten, was für den schweizerischen Hotelangestelltenstand insofern bedeutsam war, als damals der Aufstieg in leitende Stellungen vorwiegend vom Kellnerberuf ausging. Dazu kam der Geist der Landsmannschaften, der vom leitenden Personal gepflegt wurde und die Entwicklungs- und Bewegungsfreiheit des noch in Entwicklung begriffenen schweizerischen Hotelangestelltenstandes einengte. Diese Landsmannschaften waren besonders unter dem deutschen Personal verbreitet und hatten zum Teil ausgesprochen kämpferischen Charakter, der sich gegen die Heranbildung einer einheimischen Konkurrenz richtete. Wurden diese Zellen ausländischer Hotelangestellter anfänglich durch gefühlsmässige vaterländische Bindungen zusammengehalten, entwickelten sie sich nach und nach zu fest gefügten Organisationen, deren Ziel die Erschliessung des schweizerischen und ausländischen Wirtschaftsgebietes für den Ueberschuss an deutschen Köchen und Kellnern war. Eine ähnliche Bewegung zeichnete sich beim in der Schweiz massgeblich vertretenen *französischen Kochpersonal* ab. Besonders in der Westschweiz entstanden, vorwiegend unter französischem Einfluss, verschiedene lokale und internationale Kochorganisationen, deren Hauptzweck die Vermittlung von Stellen an die einzelnen Saisonplätze des In- und Auslandes war, eine Erscheinung der damals insofern besondere Bedeutung zukam, als die Küchenchefs die Brigade meist selbst engagierten und somit die Wahl unter Beobachtung ihrer nationalen Interessen treffen konnten.

Die Gründe für die Koalitionsbildung beim Hotelpersonal sind aber nicht allein im Bestreben auf Erhaltung und Erschliessung des Arbeits-

²⁸⁾ Vgl.: «Jubiläumsgedenkschrift . . .» und «Zur Erinnerung . . .» a. a. O.

²⁹⁾ Baumann R.: «Das schweizerische Hotelpersonal in der Kriegszeit», SA aus der Zeitschrift für Statistik und Volkswirtschaft, 1918.

marktes zu suchen, sondern hängen zum Teil auch mit der Emanzipation des Hotelangestellten vom Dienstboten zum gewerblichen Lohnempfänger zusammen. Während der frühere «Dienstbote» bei den damaligen patriarchalischen Verhältnissen gegen die Wechselfälle des Lebens noch weitgehend geschützt war, änderte sich dies in dem Moment, als die Arbeitskraft als Kostenfaktor gewertet wurde und die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr und mehr durch kalkulatorische Elemente bestimmt wurden. Der Mangel jeglicher Sozialgesetzgebung machte den Angestellten gegen die Folgen von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter sehr empfindlich, und der Gedanke lag nahe, sich dagegen durch Selbsthilfe zu schützen. Die elementarste Leistung der neu gebildeten Organisationer war denn auch die Schaffung von Versicherungs- und Hilfskassen.

Zusammenfassend haben wir somit zwei Komponenten festzuhalten, die zur Koalitionsbildung beim Hotelpersonal geführt haben: die Erschliessung des Arbeitsmarktes auf internationaler Basis und das Bedürfnis nach einem Schutz gegen die Wechselfälle des Lebens.

2. Die ersten Verbände

a) Auf internationaler Basis

Die älteste Koalition unter dem Hotelpersonal ist der in Genf gegründete internationale «Verein der Hotel-Angestellten»³⁰⁾, der später seinen Namen in «Internationaler Genfer Verband» abänderte. Die Gründung ging vor allem von deutschen Kellnern aus, und der Verband stützte sich in der Folge mehr und mehr auf diese Personalkategorie, sodass das deutsche Element bald überwog. Die Organisation verbreitete sich rasch und hatte vor dem Krieg ihre Landesverwaltungen in Deutschland, Oesterreich, Ungarn, Frankreich, England, Schweiz, Italien, Belgien, Holland, Spanien, Portugal, Aegypten, Sudan, den USA und das Direktorium in Dresden³¹⁾. Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung dieses Verbandes geht aus der internationalen Struktur deutlich hervor. 1878 wurde der Sitz nach Wiesbaden, 1880 nach Köln und später nach Zürich verlegt. Je stärker die Landesverwaltungen wurden, umsomehr neigten sie zum Nationalismus und bereits der erste Weltkrieg versetzte dem Verband den Todesstoss. Immerhin bestanden auch in der Zwischenkriegszeit einzelne Landesverwaltungen, die aber, mit Ausnahme des unabhängigen Landesteils Amerika, keine Bedeutung mehr hatten.

Eine ebenfalls von Kellnern ausgegangene internationale Gründung war der 1878 in Erfurt gegründete «Deutsche Kellnerbund». Für seine

³⁰⁾ Denkschrift zum 50-jährigen Jubiläum des «Internationalen Genfer Verbandes». Herausgegeben vom Zentralkomitee, Zürich 1927.

³¹⁾ R. Glücksmann: «Das Gaststättenwesen», C. E. Poeschel Verlag, Stuttgart 1927. S. 304 ff.

im Auslande bestehenden Zweigvereine legte sich der Deutsche Kellnerbund den Namen «Union Ganymed» bei, unter welchem Namen der Verband denn auch in der Schweiz auftrat. Bald nach der Gründung kam es zwischen dem Deutschen Kellnerbund und dem Internationalen Genfer-Verband zum Kampf um die Vorherrschaft, nachdem der erstere eine Fusion der beiden Organisationen abgelehnt hatte. Die «Union Ganymed» war bis in die Zwischenkriegszeit für das Servierpersonal von gewisser Bedeutung; heute ist sie aus dem schweizerischen Hoheitsgebiet verschwunden. In Deutschland wird gegenwärtig versucht, die Organisation neu aufzubauen.

Der «Internationale Verband der Köche» der 1895 aus dem einige Jahre vorher gegründeten «Verein der Frankfurter Köche» hervorging, bezweckte den Zusammenschluss der Köche, insbesondere der im Auslande tätigen Berufsgenossen. Die Entwicklung dieser Organisation verlief ähnlich wie diejenige des Genfer-Verbandes. In verschiedenen Ländern, so auch in der Schweiz, wurden mehr oder weniger selbständige Landesteile geschaffen. Der Landesteil Schweiz ging im Jahre 1920 in einer Kochorganisation, der Union Fraternelle, auf, auf die wir später noch zu sprechen kommen werden.

Alle drei Organisationen hatten keine gewerkschaftliche Zielsetzung, sondern erstrebten die Wohlfahrt ihrer Mitglieder durch organisierte Stellenvermittlung und durch Schaffung von Hilfskassen.

b) Lokale Gruppierungen

In der Westschweiz kam es in den 90er Jahren zu einzelnen lokalen Gruppierungen der Köche, die vor allem dem Zwecke dienten, der Mitgliedschaft Stellen ins Engadin und an die Riviera zu vermitteln. Die wichtigsten waren: «La Ruche culinaire de Lausanne», die «Société des secours mutuels de Genève» und die «Fraternelle de Montreux». Die «Fraternelle» war die bedeutendste unter ihnen, doch hatte sie nie grösseren Umfang. Im Jahre 1899 zählte sie 110 aktive Mitglieder, eine Zahl, die bis 1914 auf 840 stieg, um dann wieder abzusinken. Der erste Weltkrieg erschütterte alle diese lokalen Organisationen stark, und sie standen nach Kriegsende vor dem finanziellen Zusammenbruch. Im Jahre 1920 erfolgte die Fusion aller drei Organisationen mit dem schweizerischen Landesteil des vorerwähnten «Internationaler Verband der Köche». Dazu stiess ein im Jahre 1916 gegründeter «Verband Schweizer-Köche». Das neue Gebilde, das den Charakter einer reinen Berufsorganisation der Köche hatte, nahm den Namen «Union fraternelle des cuisiniers» an. 10 Jahre nach ihrer Gründung, im Jahre 1930, erfolgte die Fusion mit der Union Helvetia.

3. Gründung der Union Helvetia

a) Die entscheidende Ursache

Wie bereits festgestellt, hatte in der Schweiz vor allem der Genfer Verband mit vorwiegend nichtschweizerischem Personal stark an Boden gewonnen; daneben suchten verschiedene andere internationale Organisationen, so die Union Ganymed und der «Internationale Verband der Köche» Fuss zu fassen. Diese Offensivbestrebungen ausländischer Organisationen im Ringen um den schweizerischen Arbeitsmarkt weckten die nationalen Instinkte, die sich besonders gegen das deutsche Element richteten. Die Initiative zur Gründung einer rein schweizerischen Organisation ging von einem Concierge auf dem Axenstein, Caspar Aschwanden, aus. Im Jahre 1886 versandte er ein Rundschreiben an einige Berufskollegen, in dem er zum Beitritt in einen nationalen «Hilfsverein der Hotelangestellten» aufforderte. Gegen wen diese Organisation in erster Linie gerichtet war, kommt in der «Erstmaligen Berichterstattung an die H. H. Kandidaten und Gönner des projektierten Winkelriedvereins» zum Ausdruck, wo es heisst ³²⁾: «Gestützt auf den guten Willen und die Intelligenz der weltberühmten schweizerischen Dienstboten, wird man in kurzer Zeit wahrnehmen, dass dem Ueberflügeltwerden durch fremde Nationen beträchtlich Einhalt geboten wird, was man bei vereinzelter Tätigkeit niemals erreichen kann». Noch deutlicher wird Aschwanden in seiner Einladung zur ersten Generalversammlung, die folgendermassen beginnt ³³⁾: «Das Einzige, was wir unserem Hauptkonkurrenten nicht ungerügt lassen können, besteht meistens darin: er soll seinen Höhenwahn in seinem Lande nach Belieben zur Geltung bringen, aber nicht mit immer stärkerer Anmassung in unserem Ländchen auf unsere Dienstboten herniederschauen und womöglich bei den Patrons sie verquatschen, verkleinern, und wo er irgend eine höhere Stelle einnimmt, gleich sich einbilden, er sei preussischer Instruktor oder wenigstens Zuchthausmeister».

Der Name des jungen Gebildes «Union Winkelried-Verein» war für die Zielsetzung symbolisch. In die grosse Zahl ausländischer, vor allem deutscher Angestellter, sollte eine Bresche geschlagen werden. Gegen den Gebrauch des Namens Winkelried wurde in der Tagespresse aber bald Sturm gelaufen, da eine solche Bezeichnung für einen «dienstbotlichen Hilfs-Verein» wie er sich selbst bezeichnete, als unpassend empfunden wurde.

b) Ein wirtschaftsfriedlicher Verein

Die Tendenz der jungen Organisation war in den ersten Jahren ausgesprochen wirtschaftsfriedlich, wurde sie doch vom Unternehmertum

³²⁾ Erstmalige Berichterstattung auf Aufruf an die H. H. Kandidaten und Gönner des projektierten Winkelriedvereins, Hilfsverein der schweizerischen Hotelangestellten, Bd. I des Verbandsorgans, 1886.

³³⁾ «Einladung zur ersten und wichtigsten Generalversammlung auf den 8. Oktober in Luzern», Band I des Verbandsorgans, 1886.

anfänglich tatkräftig gefördert. In seiner dritten Berichterstattung ³⁴⁾ schrieb Aschwanden: «Unsere schweizerischen Patrons wissen ganz gut, dass wir nicht jener Sorte Führer sind, welche ihre Arbeiter zum Zetter und Mordioschreien aufsticheln, um dadurch Förderung und Hebung ihrer Interessen zu bezwecken; --- dadurch würden wir mehr verderben als gutmachen. Auch ohne dies wäre uns eine aufrührerische Handlungsweise stets zuwider». Erst nach und nach begannen sich die Möglichkeiten einer rein nationalen Organisation bei der Lösung sozialer und wirtschaftlicher Fragen herauszuschälen, und mit der vorläufigen grundsätzlichen Beschränkung der Mitgliedschaft auf Schweizer war die Grundlage geschaffen, um den Verein in die Forderungen der Zeit hineinwachsen zu lassen.

³⁴⁾ Verbandsorgan, Luzern 1886.

III. T E I L

Aufbau und Entwicklung der «Union Helvetia»

A. Erste Phase

1. Organisatorischer Aufbau

Ein Jahr nach ihrer Gründung musste die «Union Winkelried» Eidg. Dienstbotliche Hilfgesellschaft, unter dem Druck der öffentlichen Meinung ihren Namen abändern und bezeichnete sich fortan «Union Helvetia»³⁵⁾, Verein schweiz. Hotelangestellter. Damit wurde die gegenüber den Dienstboten verschiedene soziale und gesellschaftliche Stellung des Hotelangestellten auch äusserlich festgelegt.

Sitz der Union Helvetia war von Anfang an Luzern. Der Vereinszweck wird erstmals in den im Jahre 1889 ins Handelsregister eingetragenen Statuten umschrieben³⁶⁾.

- a) Gegenseitige Unterstützung in Krankheit und Sterbefällen, sowie in Fällen unverschuldeter Not.
- b) Geistige und moralische Hebung und Veredelung der Standesgenossen durch gegenseitige Belehrung.
- c) Förderung des unentgeltlichen Placierungsdienstes.
- d) Einrichtung von Lokalitäten, um den Berufsgenossen einen in moralischer und ökonomischer Hinsicht wünschenswerten Aufenthalt zu bieten.

Die für die Gründung der UH massgebende Kampfstimmung gegen das ausländische Personal hat in den Verbandsstatuten keinen Niederschlag gefunden; vielmehr zeigt sich die junge Organisation als ausgesprochener Hilfsverein mit rein interner Zwecksetzung. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die nationale Aktivierung des Hotelangestelltenstandes trotz der in der Zielsetzung nach aussen beobachteten Zurückhaltung doch praktische Auswirkungen hatte; dies vor allem durch das Mittel der Stellenvermittlung, bei der damals das persönliche Moment, die Einstellung der leitenden Angestellten, Küchenchefs, Oberkellner, usw., eine wichtige Rolle spielte.

Zur Erfüllung ihrer statutarischen Zwecksetzung konnte sich die UH, trotz ihres nationalen Charakters, nicht auf das Gebiet der Schweiz begrenzen, da ein Grossteil ihrer Mitgliedschaft sich periodisch im Auslande

³⁵⁾ Für Union Helvetia verwenden wir künftig die Abkürzung UH.

³⁶⁾ Statuten 1889.

betätigte. Kurz nach der Gründung wurden denn auch im In- und Auslande Sektionen gegründet. Die Verstreutheit dieser wichtigen Verbandszellen und die Verschiedenheit der Lebensbedingungen in den einzelnen Ländern, ferner der Mangel an einer straffen zentralen Führung, führten bald zu internen Spannungen, und in einzelnen Sektionen machten sich separatistische Tendenzen bemerkbar. Es gelang, diese gefährliche Entwicklung ohne Preisgabe der Vereinsgrundsätze zu bannen, indem man den Selbständigkeitsbestrebungen teilweise entgegen kam, jedoch in der Schweiz einen zentralen Vereinsmittelpunkt schuf. Im Jahre 1890 beschloss die Delegiertenversammlung, die UH in drei sich selbst verwaltende *Landesverbände* zu gliedern, deren Statuten aber den Tendenzen des Vereins entsprechen mussten ³⁷⁾. Als solche wurden anerkannt: Die Landesteile *Schweiz*, *Frankreich* und *England*. Später folgte noch ein Landesteil *Amerika*. Zum Landesteil Schweiz gehörten u. a. auch die Sektionen Italiens, Aegyptens, der Riviera und Nordafrikas. Als Oberaufsicht über die einzelnen Landesteile waltete die aus sechs Mitgliedern bestehende Generaldirektion in Luzern. Das in der Mitgliedschaftsstruktur schweizerische, organisatorisch aber internationale Gebilde wurde durch ein Konventionalstatut zusammengehalten, in dem die Aufgaben und Rechte der einzelnen Landesverwaltungen niedergelegt waren.

Trotz der Verpflichtung der Landesteile, $\frac{3}{5}$ ihres Vermögens bei der Generaldirektion zu deponieren, «um Gewähr für sichere und getreue Erfüllung der Pflichten gegenüber dem Gesamtverein zu haben» ³⁸⁾, befriedigte das System der Landesteile nie recht, und die Protokolle dieser Zeit sind ein getreues Spiegelbild der Schwierigkeiten, mit denen der junge Verein zu kämpfen hatte. Besonders schwere Spannungen entstanden mit der Sektion Paris, die im Jahre 1911 zur Aufhebung des Landesteils Frankreich führten. Gleichzeitig wurde im Sinne einer Zentralisierung der Landesteil Schweiz aufgehoben und direkt der Generaldirektion unterstellt. Der «Landesteil Schweiz» nannte sich fortan *Stammverein der UH*. Die Landesteile bildeten aber lange wertvolle Stützpunkte für die Vermittlung von schweizerischem Personal ins Ausland.

2. Einrichtungen der UH in der ersten Phase

Die elementarsten Leistungen der UH waren die Schaffung von Facharbeitsnachweisen im In- und Auslande und die Errichtung von Hilfskassen. Die verbandseigene Arbeitsvermittlung in der Schweiz sollte einerseits die gewerbsmässige Stellenvermittlung unterbinden, anderseits Mittel sein, um das ausländische Personal in der Schweiz zurückzudrängen. Die erste Hilfsinstitution war eine Krankenkasse, der sich in der Folge eine Sterbe- und Altersgeldkasse angliederte. Dazu kamen Hilfskassen zur Unterstützung von in Not geratenen Mitgliedern. Bereits zu dieser Zeit machte sich das Bedürfnis auf Ausbau des beruflichen Bil-

³⁷⁾ Statuten der UH 1889, Anhang 1890.

³⁸⁾ Bieder H.: Festschrift der Union Helvetia zu ihrem 25-jährigen Jubiläum. Luzern 1911.

dungswesens bemerkbar. Die Schaffung von Ausbildungsstätten war umso notwendiger, als das schweizerische Kellner- und Küchenpersonal in quantitativer und teilweise in qualitativer Hinsicht hinter den ausländischen Berufsangehörigen zurückgeblieben war. Im Jahre 1909 gründete die UH die Schweizerische Hotelfachschule. Besondere Förderung erfuhren die Lehrberufe, und Jahrzehnte vor Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes wurden von der UH gemeinsam mit dem SHV Lehrlingsprüfungen durchgeführt. Der Berufsbildung und der standespolitischen Schulung dienten das Vereinsorgan und Fachzeitschriften. Diese Institutionen der UH waren anfänglich, und zum Teil bis in die neuere Zeit, ein wichtiges Werbe- und Bindemittel. Sie bildeten, wie Sombart irgendwo sagt, den Stab, an dem sich die sozialpolitische und gewerkschaftliche Tätigkeit emporranken konnte.

3. Anfänge sozialpolitischer Betätigung

Den Auftakt zu sozialpolitischer Betätigung bildete die Wahl eines festbesoldeten Sekretärs im Jahre 1892. Solange beruflich abhängige Vereinsmitglieder die Geschäfte besorgten, war an eine wirksame Interessenvertretung nach aussen nicht zu denken. Die grosse äussere Entfaltung bis zum 1. Weltkrieg tat ein übriges, um die UH in sozialpolitischen Fragen repräsentativ erscheinen zu lassen; stieg doch die Mitgliedschaftszahl von 636 im Jahre 1890 und 1364 im Jahre 1910 bis 1914 auf 4454. Die damalige Bedeutung der UH wird jedoch durch die Mitgliederzahl allein nur unvollkommen wiedergegeben. Ihre Stärke lag nicht nur in der Zahl, vielmehr in der Tatsache, dass sie die Elite des männlichen Berufspersonals umfasste, das sich bei der Aufnahme nicht nur über die schweizerische Staatsangehörigkeit, sondern auch über eine regelmässige Berufstätigkeit im Gastgewerbe ausweisen musste. Zudem wurden von Verbandswegen über den Kandidaten Erkundigungen eingezogen. Schliesslich war das maximale Aufnahmealter mit Rücksicht auf die Versicherungskassen auf das 34. Altersjahr beschränkt.

Dank dieser umfassenden Durchorganisation des berufsständischen Personals erlangte die UH bald die Anerkennung durch die Behörden und Arbeitgeberorganisationen. Generalsekretär Bieder wurde als Vertreter des Hotelpersonals zur Beratung zahlreicher gesetzgeberischer Arbeiten sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Natur herangezogen. Er war Mitglied der Expertenkommission für die Kranken- und Unfallversicherung (Lex Forrer) und war bei der Vorberatung des Abschnittes «Dienstvertrag» des revidierten Obligationenrechtes massgebend beteiligt. Auch auf vertraglicher Basis wurde eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen versucht, einerseits durch Herausgabe von vorgedruckten Dienstverträgen (Typverträgen), anderseits durch Bestrebungen auf Schaffung eines Normalarbeitsvertrages. Für die Lösung weitergehender sozialpolitischer Fragen (Ruhetag, gewerbliche Stellenvermittlung, Trinkgeldreform usw.) war die Zeit noch nicht reif, und vor allem fehlte der Bewegung der für die Durchsetzung grundlegender sozialpolitischer Reformen notwendige dynamische Charakter.

Wohl wurde versucht, das in sozialpolitischen Fragen ausschlaggebende Machtpotential durch Kartellierung mit den bestehenden internationalen Organisationen, vor allem dem starken «Genfer Verband», zu erhöhen. Es gelang auch zeitweise, zwischen der UH und dem Genfer Verband eine Arbeitsgemeinschaft zu begründen, doch scheiterte die Zusammenarbeit auf die Dauer stets, weil Struktur und Lebenszweck der internationalen und der nationalen Organisation zu verschieden waren, und resigniert schreibt Bieder im Jahre 1911 ³⁹⁾: «Die Resultate, welche seit Jahren durch freundschaftliches Zusammengehen mit einem oder mehreren Berufsverbänden zu erzielen versucht worden sind, sind recht mager geblieben, . . . und es muss erst die Zeit es lehren, wie und ob die wirtschaftliche und nationale Rivalität ein dauerndes Verhältnis sichern kann».

Zusammenfassend können wir für die erste Entwicklungsphase der UH bis 1914 feststellen: Im Zusammenhang mit einer relativ starken äusseren Entfaltung vollzog sich eine fortschreitende Wandlung des Vereinscharakters. Mehr und mehr trat bei der Verbandsleitung der äussere Zweckkreis in den Vordergrund der Bestrebungen, wobei allerdings bei der Mitgliedschaft das Bewusstsein der Interessengemeinschaft und der Wille, die Organisationskraft potentiell oder effektiv zur Unterstützung sozialpolitischer Postulate auszuwerten, kaum vorhanden war. Das Rückgrat der UH bildete auf Seite der Mitgliedschaft einerseits ein gefühlsmässiges und von nationalen Instinkten getragenes Zusammengehörigkeitsgefühl, anderseits die Unterstützungsinstitutionen und die Arbeitsvermittlung im In- und Auslande. Trotzdem die Statuten der Jahre 1909 und 1914 als neue zusätzliche Zielsetzung die «Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen Interessen des schweizerischen Hotelangestellten» ⁴⁰⁾ statuieren, blieb die UH bis 1914 im wesentlichen ein wirtschaftsfriedlicher Hilfsverein, eine Feststellung, die durch die Tatsache unterstrichen wird, dass die etablierten Mitglieder (damals ca. 5—6 % der Mitgliedschaft) ihre Rechte, so auch das Mitspracherecht in sozialpolitischen Fragen bewahrten.

B. Der erste Weltkrieg

1. Folgen für den Arbeitnehmer

Im Abschnitt «Wirkungen des 1. Weltkrieges» ⁴¹⁾ skizzierten wir die Folgen dieser Weltkatastrophe auf das schweizerische Hotelgewerbe. Ein bereits vorher bestandener latenter Krisenzustand kam offen zum Ausbruch, und die schweizerische Hotellerie wurde zusammen mit dem be-

³⁹⁾ Bieder H.: Festschrift a. a. O., S. 13.

⁴⁰⁾ Statuten 1909 und 1914.

⁴¹⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf Seite 4.

rufsständischen Personal bis ins Mark getroffen. Die Auswirkungen waren umso schlimmer, als weder das Unternehmertum noch die Angestelltenschaft auf einen solchen wirtschaftlichen Rückschlag gefasst und vorbereitet waren.

Bei Kriegsausbruch wurden in der von der Auslandsfrequenz abhängigen Hotellerie viele Dienstverhältnisse unter Berufung auf «höhere Gewalt» ohne Kündigungsfrist aufgelöst. Die festen Löhne wurden fast durchweg herabgesetzt, in einzelnen Gegenden, besonders in der Westschweiz, bis auf einen Drittel ⁴²⁾. Mit dem Frequenzschwund ging der Trinkgeldertrag absolut und relativ zurück. Eine vorübergehende Personal-Knappheit infolge der Mobilisation wurde durch Arbeitslosigkeit abgelöst. Besonders unter dem Portierpersonal war das Ueberangebot an Kräften gross; wurde in der Vorkriegszeit diese Berufskategorie in der internationalen Hotellerie doch vorwiegend von Schweizern gestellt, die bei Kriegsausbruch in die Heimat zurückwanderten. Mit Hilfe der UH wurden die jüngern Kräfte soweit möglich zu Kellnern umgeschult und nach dem Ausland, vor allem nach England geleitet, wo infolge der Kriegsmobilisation und der Zurückziehung der deutschen Kellner grosse Nachfrage herrschte. In den Jahren 1915 und 1916 brachten der Binnenverkehr und die Internierung von Kriegsgefangenen einige Erleichterung, und die gutbeschäftigten Städte Bern und Zürich boten manchem Arbeitslosen Ersatz ⁴³⁾.

Trotz des innerschweizerischen Verkehrs und der getroffenen Selbsthilfemassnahmen blieb die Notlage besonders beim qualifizierten, älteren Berufspersonal, dessen eigentliche Existenzgrundlage die Saisonhotellerie im In- und Auslande bildete, bestehen. Die Arbeitsquellen in Aegypten und den Mittelmeergestaden, die vorher tausenden von Angestellten in den langen Wintermonaten Verdienst geboten hatten, waren versiegt, während in der Schweiz, soweit eine Saisonbeschäftigung überhaupt noch in Frage kam, dieselbe mehr und mehr verkürzt wurde. In den Betrieben, die noch offen gehalten wurden, suchte man die Kriseneinwirkungen durch ein rigoroses Sparsystem, durch Einschränkung des Personalbedarfs und Herabsetzung der Löhne zu mildern, mit dem Resultat, dass bei sinkendem Verdienst die Kräftebeanspruchung stieg und die Arbeits- und Ruhezeiten eher eine Verschlechterung erfuhren.

Die Folgen dieses sozialen und wirtschaftlichen Niedergangs des Hotelangestelltenstandes machten sich in einer zunehmenden Berufsflucht und im Nachwuchsmangel bemerkbar. Mit der Berufsflucht war ein langsamer Umschichtungsprozess verbunden. Das qualifizierte Hotelpersonal fand dank seiner Vielseitigkeit in andern Wirtschaftszweigen teilweise ein Unterkommen, während aus andern Berufsgruppen dem Hotelgewerbe Leute zuströmten, die aus objektiven oder subjektiven Gründen auf ihrem Tätigkeitsgebiet nicht genügend Entwicklungsmöglichkeit fanden. Die Personalumschichtung, die sich auch nach Kriegsende bis in die heutige

⁴²⁾ Baumann R.: «Das Hotelpersonal während der Kriegszeit», a. a. O.

⁴³⁾ Ebenda.

Zeit fortsetzte, ist ein ausserordentlich schwerwiegendes Problem für die schweizerische Hotellerie, erschwert sie doch die Heranbildung eines standesbewussten und mit dem Gewerbe verbundenen Angestelltenstandes.

2. Neuorientierung der Union Helvetia

a) Voraussetzungen

Während noch 1914 auf ein baldiges Kriegsende und ein Wiedereinsetzen des Fremdenstromes gehofft wurde, trat mit der Fortdauer der Notlage unter der Angestelltenschaft eine Ernüchterung ein. Die Klagen im Verbandsorgan ⁴⁴⁾ über ungenügende Existenzverhältnisse, aber auch über Misstände in den Arbeitsbedingungen, häuften sich. Nicht nur die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirkende Spartendenz vieler Betriebe, sondern auch die mit der Wirtschaftskrise und der Einführung einer Bedürfnisklausel für Hotelbauten zusammenhängende Erschwerung des Aufstieges in leitende Stellungen oder zum Unternehmer brachten dem Angestellten das Unzulängliche der bisherigen Arbeitsverhältnisse stärker zum Bewusstsein. Mehr und mehr verbreitete sich die Erkenntnis, dass die dem Berufsstand drohende Gefahr nur durch kollektive Massnahmen abgewendet werden könne. Das schweizerische Hotelpersonal besass zu dieser Zeit in der UH bereits eine wohlfundierte Organisation, deren Bedeutung in dem Grade wuchs, als die internationalen Organisationen durch ihre Abschnürung vom Auslande lahmgelegt wurden.

Die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Kriegszeit hatten naturgemäss einen starken Einfluss auf die ideologische Standortorientierung des Hotelangestelltenstandes. Der ständig wachsende wirtschaftliche Druck und die ungenügenden Arbeitsverhältnisse einerseits, die mit suggestiver Kraft vorgetragenen Forderungen der Arbeiterbewegungen anderseits, vermochten der patriarchalischen Ideologie des Hotelpersonals einen Stoss zu versetzen. War die Hotelangestelltenschaft vor dem Kriege erhaltend, konservativ und Gegnerin der Dynamik der Arbeiterbewegung, so reifte auf dem Boden der durch den Krieg hervorgerufenen Notlage erstmals das Bewusstsein ihrer Klassenlage, die gefühlsmässig und geistig wohl mittelständisch orientiert war, ökonomisch aber den Stempel des Proletariats trug. Der Zwiespalt zwischen der mentalen, auf historischen Gegebenheiten beruhenden Haltung der Hotelangestelltenschaft und der faktischen sozialen und ökonomischen Lage stellte die Verbandsleitung vor schwere Probleme. Einerseits verlangte die Not der Zeit eine konsequente kämpferische Haltung, die sich naturgemäss vor allem gegen die Arbeitgeberschaft richten musste, anderseits waren die starken geistigen Bindungen zu berücksichtigen, die den Berufsstand nach wie vor an ihre soziale und gesellschaftliche Ueberlieferung banden. Dazu kommt, dass eine Angestelltenbewegung, deren Mitglieder vom tiefsten Proletariat bis zum gutdotierten Mittelstandsangehörigen hinaufreichen, nie die Geschlossenheit haben kann, die der Arbeitsbewegung eigen ist.

⁴⁴⁾ Vgl.: «Union Helvetia», Organ der UH. Jahrgänge 1914—1918.

Trotz der eingetretenen Radikalisierung wäre es ausgeschlossen gewesen, den Kampf um eine Sanierung der Arbeitsverhältnisse auf den Boden der durch eine wissenschaftlich fundierte Idee und vom Glauben an die Notwendigkeit des Klassenkampfes getragene Arbeiterbewegung zu stellen. Auch in den Kampfzeiten war die Hotelangestelltenbewegung mittelständisch orientiert und Befürworterin des bestehenden Wirtschaftssystems. Ihr Ziel galt lediglich der Bekämpfung gewisser Auswüchse der geltenden Wirtschaftsordnung, während die Arbeiterbewegung, wenigstens auf politischem Gebiet, die vollständige Aufhebung der kapitalistischen Wirtschaftsform verlangte.

In diese Zeit kritischer Spannungen fiel nach dem plötzlichen Tod von Generalsekretär Bieder die Neubesetzung des Postens eines Generalsekretärs, ein Ereignis, das für die weitere Entwicklung von grösster Bedeutung war. Mögen auch die Allgemeinverhältnisse, die wirtschaftliche und soziale Lage und vor allem auch die mentale Einstellung der Mitgliedschaft in erster Linie den Grad machtpolitischer Orientiertheit einer Koalition und ihre Einstellung gegenüber ihrem wirtschaftlichen Gegenpart bestimmen, so ist der oberste Gewerkschaftsbeamte doch meist in der Lage, einer Bewegung den Stempel seiner Persönlichkeit aufzudrücken und ihr Richtung und Ziel zu weisen. Der 1916 verstorbene Generalsekretär Bieder stammte aus dem Hotelfach, und seine Bindungen mit dem Gewerbe und mit dem Unternehmertum waren im Gegensatz zu seinem Nachfolger, der aus der Verwaltung hervorging, sehr eng.

Generalsekretär Rudolf Baumann, der als Aussenstehender unvoreingenommen an die Probleme der Hotelangestelltenbewegung herantrat, zog die Konsequenzen aus der von ihm angetroffenen ökonomischen und sozialen Situation des Berufsstandes.

b) Gewerkschaftliche Arbeit von 1916 bis 1919

Bereits im März 1915 hatte die Generaldirektion der UH ein Rundschreiben an die Sektionen gerichtet, «dass die Mitglieder ihre Klagen in bezug auf Lohn geltend machen und die Sektionen einen Lohntarif aufstellen sollen, aus dem die Begehren des Personals ersichtlich sind» ⁴⁵⁾. Auf Grund der Ergebnisse dieser Umfrage wurde anlässlich einer Konferenz der Sektionsleitungen beschlossen, grundsätzlich auf eine Besserung der ökonomischen Lage des Hotelpersonals zu dringen. Nachdem es sich herausstellte, dass die Arbeitgeberschaft, trotz Anerkennung der tatsächlichen Notlage eines Grossteils des Personals, die weitgehenden Forderungen als untragbar ablehnte, leitete der neue Generalsekretär eine gross angelegte Umfrage unter den Berufsangehörigen ein mit dem Ziel, unwiderlegbares Material über die wirtschaftliche und soziale Lage des Standes zu beschaffen. Das Resultat dieser Umfrage ist in der «Zeitschrift für schweizerische Statistik und Volkswirtschaft» erschienen ⁴⁶⁾.

⁴⁵⁾ «Union Helvetia», Nr. 22, 1916.

⁴⁶⁾ Baumann R.: «Das Hotelpersonal während der Kriegszeit», a. a. O.

Sie gibt ein deutliches Bild von der seit Kriegsbeginn eingetretenen Verschlechterung der Lage der Hotelangestelltenschaft.

Die bei der Umfrage erzielten Ergebnisse, deren grundsätzliche Richtigkeit von keiner Seite bestritten werden konnte, und die insbesondere auch die öffentliche Meinung aufrüttelten, bildeten die Grundlage für die im Jahre 1917 eingeleitete Bewegung zur Verbesserung der Lohnbedingungen und der Arbeitsverhältnisse.

Die hauptsächlichsten Forderungen des Personals waren: Aufstellung eines Minimallohntarifs, Regelung der Ruhetagsfrage und Trinkgeldreform. Die Sanierung der Arbeitsverhältnisse sollte durch Abschluss eines umfassenden Gesamtarbeitsvertrages erfolgen. Im September wurde aus Vertretern der UH und den übrigen internationalen und lokalen, sowie dem 1916 ins Leben gerufenen Verband Schweizer Köche ein Ausschuss gebildet, der die Bewegung zu übernehmen und weiterzuführen hatte ⁴⁷⁾.

Die ersten Verhandlungen zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem Schweizer Hotelierverein fanden erst nach Intervention des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements, und nachdem sich die Personalvertreter zu grossen Konzessionen bereit gefunden hatten, ihren Abschluss. Von den Arbeitgeberverbänden wurde das Vertragswerk ratifiziert, während die Arbeitnehmerverbände die Ratifikation geschlossen verweigerten.

Im Juni 1919 trat der Ausschuss der verschiedenen Personalorganisationen wiederum zusammen, um sich über die Zusatzbegehren zu einigen, auf Grund derer eine Ratifikation des Vertrages möglich wäre. Ferner wurden Mittel und Wege beraten, die im Falle einer Ablehnung eingeschlagen werden sollten. Im Ausschuss kam von Seite sämtlicher Vertreter eine sehr entschlossene Stimmung zum Ausdruck ⁴⁸⁾. Die drohende Gefahr eines Arbeitskonfliktes veranlasste die Arbeitgeberdelegation in den neu aufgenommenen Verhandlungen zum Entgegenkommen. Trotzdem auch diesmal nicht alle Forderungen des Personals angenommen wurden, ratifizierten doch sämtliche Arbeitnehmerverbände das Ueber-einkommen. Dagegen lehnten diesmal der SHV, sowie der Zürcher Wirte-Verein, die Ratifikation ab. Die Ablehnung erfolgte vor allem auf Betreiben der Bündner-Hotellerie, die die im Vertrag für die Saisonhotellerie vorgesehenen Lasten als untragbar erachtete.

«Vom Augenblick an, da die Ablehnung des Vertrages von Seite des SHV feststand, wurden die für den Eventualfall eingeleiteten Kampf-vorbereitungen mit fieberhafter Eile betrieben. Die durchgeführte Urabstimmung unter den Mitgliedern ergab nicht nur eine ausserordentlich starke Beteiligung, sondern überwältigenden Kampfwillen und solidarischen Geist» ⁴⁹⁾. Es wurden umfassende Vorbereitungen für einen Generalstreik im schweizerischen Hotelgewerbe getroffen. Der Ausschuss der Personal-

⁴⁷⁾ «Union Helvetia», Nr. 39, 1918.

⁴⁸⁾ «Union Helvetia», Nr. 28, 1919.

⁴⁹⁾ «Union Helvetia», Nr. 32, 1919.

organisation, der bisher als Verhandlungsdelegation gewirkt hatte, wurde in ein Aktionskomitee umgewandelt und bestellte die mit allen Vollmachten versehene Aktionsleitung ⁵⁰⁾. Auch der im Jahre 1918 gegründete Spitzenverband der schweizerischen Angestelltenschaft, die Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände ⁵¹⁾ (VSA) trat in Aktion, und die Ortskartelle der VSA unterstützten die Vorbereitungen zu einer Machtprobe.

Die Streikdrohung kurz vor der Hochsaison übte einen starken Druck im Sinne einer friedlichen Beilegung des Konfliktes aus, und nach Intervention von Bundesrat Schulthess wurde der neue Arbeitsvertrag im August 1919 von den Arbeitgeberorganisationen ratifiziert.

Die Hotelangestelltenschaft hatte sich damit unter der Führung der UH ein Vertragswerk erkämpft, das in Bezug auf Geltungsbereich, teilweise aber auch in Bezug auf den materiellen Inhalt im schweizerischen Gastgewerbe einmalig dasteht. Nicht weniger als 17 Lohnpositionen waren festgelegt, die nach Hotelklassen abgestuft waren. Für Saisonbetriebe waren Lohnzuschläge von 15 bis 50 % des Basislohnes vorgeschrieben. Die Arbeitszeiten wurden in fortschrittlicher Form geregelt, das Recht auf Ferien gewährleistet und eine Hauptforderung, der wöchentliche Ruhetag, war im Prinzip durchgedrungen. Für die UH und das Hotelpersonal lag die Bedeutung der erfolgreich abgeschlossenen Bewegung nicht nur in der Sanierung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse, sondern vor allem in der Tatsache, dass sie erstmals das Mitbestimmungs- und Mitspracherecht der Angestelltenschaft im Hotelgewerbe durchsetzte. Ferner gelang es, dem Gedanken der kollektivvertraglichen Ordnung, die für das Gastgewerbe damals etwas ganz Neues darstellte, auch in diesem Wirtschaftszweig Eingang zu verschaffen.

c) Gründung der Spitzenorganisation der schweiz. Angestelltenschaft ⁵²⁾

Die wirtschaftliche Entwicklung während der Kriegszeit, die, wie Gasser ⁵³⁾ mit Recht feststellt, der Angestelltenschaft mehr und mehr den Stempel einer abgeschlossenen, unselbständigen Zwischenklasse aufdrückte, aktivierte nicht nur das Hotelpersonal, sondern auch andere Angestelltenberufe. Während es der Arbeiterschaft gelang, sich unter der Fahne des Klassenkampfes zu einer mächtigen Koalition zu scharen, waren die Angestelltenverbände ohne zentralen Mittelpunkt, von dem aus die Interessen des gesamten Standes hätten vertreten werden können. Die Bewegung zur Zusammenfassung aller Angestellten in einem Spitzenverband ging von der «Technischen Gesellschaft» in Baden aus; den entscheidenden Anlass hierzu gab die zunehmende Teuerung, zu der die auf

⁵⁰⁾ Baumann R.: «Der Arbeitsvertrag im schweizerischen Hotel- und Gastgewerbe, vom 3. Juli 1919». Verlag UH.

⁵¹⁾ Vgl. unsere Ausführungen im nächsten Abschnitt.

⁵²⁾ Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände: VSA.

⁵³⁾ Gasser J. B.: «Die schweizerische Privatangestelltenbewegung von 1914 bis Mitte 1920». Diss. Zürich 1922.

dem Vorkriegsniveau stehenden Löhne in einem krassen Missverhältnis standen, ferner das Bedürfnis nach einem Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters. Historische Gegensätze, insbesondere die Frage der Prinzipalmitgliedschaft, schienen anfänglich einen Zusammenschluss der Angestelltenverbände unmöglich zu machen. Erst im Mai 1918 einigte man sich auf einen vom Generalsekretär der UH ausgearbeiteten Statutenentwurf, und am 4. Juli 1918 konstituierte sich die «Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände», der auch die UH von Anfang an angehörte. Der Generalsekretär der UH war bis zur Anstellung eines ständigen Funktionärs zugleich Generalsekretär der VSA und später turnusweise deren Präsident. Das Tätigkeitsprogramm der VSA 1919, das die volkswirtschaftlichen, gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Aufgaben absteckte, enthält als wichtige Zielsetzung, der Angestelltenbewegung und dem Angestelltenstande den mittelständischen Charakter zu bewahren ⁵⁴⁾.

Die Angestelltenschaft hat sich mit der VSA ein Instrument geschaffen, das ihr ermöglicht, ihre Begehren auf verbreiteter Basis geltend zu machen und nach aussen, insbesondere auch auf politischem Boden, als selbständige Wirtschaftsgruppe aufzutreten. Die Früchte dieser organisatorischen Massnahmen zeigten sich beim Hotelpersonal bereits bei der eingeleiteten Angriffsbewegung zum Abschluss eines schweizerischen Arbeitsvertrages, aber auch in der in den 20er Jahren einsetzenden Reaktion.

d) Die Delegiertenversammlung vom Jahre 1919

Die Delegierten der Sektionen und der Landesteile der UH traten im Oktober 1919 zusammen, um die faktisch schon seit 1916 erfolgte Wandlung der UH vom Hilfsverein zur Gewerkschaft verfassungsmässig zu sanktionieren und der UH jene Organisationsform zu geben, die für die Lösung künftiger Aufgaben als notwendig erschien. Die Delegiertenversammlung vom Jahre 1919 kann entwicklungsgeschichtlich als die bedeutendste Zusammenkunft des Verbandsouveräns bis 1946 gewertet werden. Nicht nur galt es, den künftigen Kurs des Verbandes festzulegen, sondern die Organisation auf eine breitere Basis zu stellen und die Grundlagen für den Zusammenschluss aller Splitterorganisationen zum Standesverband zu schaffen.

Als **V e r b a n d s z w e c k** wurde an der Delegiertenversammlung bezeichnet und in Art. 2 der Statuten niedergelegt: «Wahrung und Förderung der beruflichen und sozialen Interessen der schweizerischen Hotel- und Restaurantangestellten beiderlei Geschlechts, die Förderung der Berufsbildung und Berufsfreudigkeit, die Organisation der Selbsthilfe und Selbstvorsorge nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit und der Solidarität der Berufsgenossen, sowie die Pflege des Heimatgefühls und edler Kollegialität» ⁵⁵⁾. Am deutlichsten kommt die Wandlung im Verbands-

⁵⁴⁾ Baumann R.: Art. «Privatangestelltenbewegung». Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft. Bd. I.

⁵⁵⁾ Art. 2 der Statuten 1919.

charakter in der Bezeichnung der Mittel, die zur Erreichung der Zielsetzung in sozialpolitischer Hinsicht angewendet werden können, zum Ausdruck, die in Art. 4 der neuen Statuten wie folgt umschrieben wurden:

«Die Union Helvetia sucht die sozialwirtschaftlichen Interessen der Hotelangestelltenschaft nach Möglichkeit auf dem Wege der freien Verständigung zu wahren, anerkennt aber die Anwendung gewerkschaftlicher Kampfmittel als Notrecht.» Damit hatte die UH endgültig den Boden des blossen Hilfsvereins verlassen und nahm verfassungsmässig den Charakter einer Gewerkschaft an.

Die im Jahre 1919 herrschende starke Linksströmung und die Versuche der freien, aber ideologisch stark von marxistischem Gedankengut beeinflussten Gewerkschaften, die mittelständisch orientierten Angestelltenorganisationen zu zerschlagen, machten die Frage der parteipolitischen Neutralität besonders aktuell. Bis anhin enthielt Art. 1 der Verbandsstatuten die Bestimmung: «Die Union Helvetia steht auf dem Boden der Demokratie und der politischen Neutralität». Anlässlich der Delegiertenversammlung stellten verschiedene Delegierte den Antrag auf Streichung des zweiten Absatzes, ohne aber die Annahme der Grundsätze einer bestimmten politischen Partei zu fordern. Immerhin beweisen diese Vorstösse eine gewisse Unsicherheit über den politischen Standort und die Richtung des einzuschlagenden Kurses. Die Verbandsleitung lehnte die Preisgabe des Grundsatzes der politischen Neutralität mit Recht ab. Eine Angestelltenorganisation, die auf die Vertretung des ganzen Standes Anspruch erhebt, kann bei der Komplexität der Mitgliedschaftsstruktur, die ja keine einheitliche ökonomische Klasse darstellt, die Standesinteressen nicht mit Parteiprogrammen identifizieren. Die «politische Neutralität», die in der Folge in den Statuten in «parteipolitische Neutralität» und später in «parteipolitisch unabhängig» abgeändert wurde, hindert nicht, dass der Verband jederzeit zu Sach- und Abstimmungsfragen Stellung nehmen kann, die irgendwie die Interessen des Standes berühren.

Von grosser Bedeutung war die der Delegiertenversammlung unterbreitete Frage bezüglich der Organisationsbasis. Bis anhin war die Mitgliedschaft auf männliche Berufsangehörige schweizerischer Nationalität, die sich zudem über regelmässige Berufstätigkeit und einwandfreien Charakter ausweisen mussten, beschränkt. Diese Organisationsbasis konnte nicht mehr genügen, als der innere Zweckkreis in den Hintergrund trat und die äussere Zielsetzung, soziale und wirtschaftliche Interessenvertretung, zum Mittelpunkt der verbandspolitischen Tätigkeit wurde. Sozialpolitische Bestrebungen verlangen eine gewisse Machtentfaltung, deren Basis in der Qualität, aber auch in der Quantität der in der Koalition zusammengeschlossenen Mitglieder liegt. Ferner kann eine Organisation erst dann Anspruch darauf erheben, einen Berufsstand zu vertreten, wenn ihre Wurzeln bis in die Tiefen des in Frage stehenden Personenkreises reichen. Die Konzentration auf die Elite trug der UH denn auch von Seite gewisser Linkskreise den Vorwurf einer «gelben Gewerkschaft»

eines «Vereins von Concierges und Oberkellnern» ein ⁵⁶⁾). Wenn auch diese Behauptung eine grobe Verzerrung der tatsächlichen Verhältnisse bedeutete, so war die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass bei der bisherigen Organisationsbasis die Hotelangestelltenbewegung gespalten worden wäre. Das Problem stellte sich in zweifacher Hinsicht. Einmal war das weibliche Hotelpersonal grundsätzlich von der Organisation ausgeschlossen, trotzdem es im Gastgewerbe zahlenmässig fast doppelt so stark vertreten war als das männliche Personal, anderseits zerfiel auch die männliche Angestelltenschaft in zahlreiche Splittergruppen, eine Erscheinung, die nicht zuletzt auf die damals ungenügende Berücksichtigung der spezifischen Berufsinteressen einzelner Erwerbsgruppen (Köche — Bedienungspersonal) zurückzuführen ist.

Der Antrag der Verbandsleitung auf Aufnahme weiblicher Mitglieder in den Verband, der immerhin einen Bruch mit einer 30-jährigen Tradition bedeutete, ging von der Erkenntnis aus, dass der ohnehin schwierigen Organisationsarbeit noch grössere Hindernisse entstehen müssten, wenn nicht auch das weibliche Personal mit dem Sinn und Zweck der Standesorganisation und ihren Aufgaben vertraut würde. Die Verbandsleitung war sich dabei durchaus bewusst, damit eine stark fluktuierende Gruppe zu gewinnen ⁵⁷⁾). Trotz dieser Bedenken wurde der Antrag der Verbandsleitung ohne Opposition genehmigt, und den weiblichen Mitgliedern wurden die gleichen Rechte und Pflichten zuerkannt wie den männlichen Berufsgenossen.

Schwieriger war die Frage der Berücksichtigung der Interessen der einzelnen Berufsgruppen zu lösen, womit verschiedenen Splitterorganisationen der Boden entzogen worden wäre. Geprüft wurde eine Unterteilung der UH in einzelne Fachverbände, eine Lösung, die aber bei dem damals vorwiegend auf dem Beruf und nicht auf der Erwerbsgrundlage basierenden Standesbewusstsein leicht zu Separationserscheinungen hätte führen können. Von einer Unterteilung der UH in mehr oder weniger autonome Fachverbände wurde denn auch abgesehen, doch wurden wenigstens die Grundlagen geschaffen, die später einen föderalistischen Aufbau der Organisation gestatteten.

Es wurde beschlossen, vorläufig wenigstens im Sektionsbereich die Unterteilung in Fachgruppen zuzulassen. Als Fachgruppen der Standesorganisation wurden anerkannt:

1. Köche, 2. Kellner, 3. Angehörige des Portierberufes, 4. Bureau- und Receptionspersonal, 5. weibliches Personal, 6. Hilfspersonal.

Ein selbständiges Auftreten nach aussen war diesen Fachorganisationen, die nur dort gebildet werden durften, wo bereits Ortssektionen der UH bestanden, verboten, und sie erhielten auch keine zentrale Leitung. Ihr Zweck und ihre Aufgabe war die Behandlung von Fachfragen, während die gewerkschaftliche und sozialpolitische Arbeit den Ortssektionen vorbehalten wurde.

⁵⁶⁾ Vgl. «Union Helvetia». Jahrgänge 1919/20.

⁵⁷⁾ Ursachen der Fluktuation: Heirat, nahezu ausschliesslich Anlernkräfte, mentale Schwierigkeiten, schärfere Ausrichtung auf den momentanen Vorteil usw.

Im Sinne einer Erweiterung der Organisationsbasis, und um eine Durchlöcherung des eben abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages durch Aussenseiter, die aus dem GAV kein individuelles Klagerecht ableiten konnten, zu verhindern, wurde eine besondere Mitgliederkategorie für Angestellte geschaffen, die bisher mangels genügender beruflicher Qualifikation nicht in den Verband aufgenommen wurden. Die Frage der Aufnahme von Ausländern stiess auf heftigen Widerstand der traditionsgebundenen Elemente. Als Kompromiss zwischen der Notwendigkeit einer vollständigen Durchorganisierung des Standes und der 30-jährigen Ueberlieferung wurde den Ausländern die Zugehörigkeit zu einer der gebildeten Fachgruppen, aber nicht zum Gesamtverband, der seinen Namen nunmehr in «Zentralverband der schweizerischen Hotel- und Restaurantangestellten» abgeändert hatte, zugestanden. Die auch dem Ausländer zustehende Möglichkeit, sich bei einer der Versicherungskassen des Zentralverbandes zu versichern und die faktische Gleichbehandlung dieser Mitglieder machte diese Einschränkung jedoch praktisch hinfällig. Bei ständiger Verlegung des Wohnsitzes ins Ausland ging die Mitgliedschaft der Ausländer automatisch unter, bei angemessener Rückerstattung der an die Versicherungskassen (Alters- und Sterbekasse) einbezahlten Prämien.

Eine weitere folgerichtige Konsequenz aus der Umwandlung der UH in eine Gewerkschaft war die Regelung der Parität. Bisher hatten die Mitglieder, die aus dem Angestelltenstande zum selbständigen Unternehmer aufstiegen, die gleichen Rechte wie die im abhängigen Dienstverhältnis stehenden Verbandsangehörigen, insbesondere war ihnen das Stimmrecht in sozialpolitischen Fragen gewahrt. An der Delegiertenversammlung wurden Begehren laut, die den Zwangsaustritt für die sich etablierenden Mitglieder forderten. Eine solch drakonische Lösung der Parität wäre aber schon mit Rücksicht auf die Versicherungskassen und die wohlerworbenen Rechte kaum möglich gewesen.

Die Delegiertenversammlung entschloss sich auch hier zu einem glücklichen Kompromiss, indem die aus dem Angestelltenstand ausscheidenden Mitglieder ihre Rechte, insbesondere gegenüber den Verbandsinstitutionen, bewahrten, ihnen aber das Stimm- und Mitspracherecht in allen sozial- und wirtschaftspolitischen Fragen entzogen wurde.

Damit waren im wesentlichen die verfassungsmässigen Grundlagen geschaffen, um die UH zu einer umfassenden Interessenorganisation des ganzen, in abhängiger Arbeit stehenden gastgewerblichen Berufsstandes zu schmieden, die als mitsprache- und mitbestimmungsberechtigter Faktor an der weitem Gestaltung des schweizerischen Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbes mitarbeiten konnte. Es war der UH gelungen, die Strömungen, die auf eine vollständige Radikalisierung der Bewegung hinausliefen, aufzufangen, gleichzeitig aber, wenn auch nur vorläufig, auch die konservativen, geistig im historischen Herkommen verwurzelten Elemente um ihre Fahne zu scharen und damit eine allzu extreme Zuspitzung der Gegensätze im Gewerbe zu verhindern.

3. Die Reaktion

a) Zusammenbruch des Landes-Gesamtarbeitsvertrages

Aus den Stürmen der Kriegs- und Nachkriegszeit ist ein neues soziales Weltgesicht hervorgegangen. Der Produktionsfaktor Arbeit, der in der Vorkriegszeit zu sehr nach kalkulatorischen Prinzipien gewertet wurde, stand plötzlich im Mittelpunkt der wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Problemstellung. Getragen von der Idee des Klassenkampfes, war es der Arbeiterschaft gelungen, ihre arbeitsrechtliche und soziale Stellung gewaltig zu verbessern. Unter dem Druck der Not der Kriegsjahre hat sich diese Bewegung, allerdings unter einem andern ideologischen Leitstern, auf sämtliche in abhängiger Arbeit stehenden Erwerbenden ausgebreitet. Der Tag, an dem auch bisher mittelständisch orientierte Erwerbsgruppen sich der in diesen Kreisen verpönten Kampfmittel, Streik, Sperre usw., zur Verteidigung ihrer bisherigen soziologischen und gesellschaftlichen Stellung bedienen mussten, kann in seiner Bedeutung für die weitere Entwicklung unserer Demokratie und unseres Staates kaum überschätzt werden. Während aber die Arbeiterschaft dank ihrer jahrzehntelangen gewerkschaftlichen und politischen Schulung ihre Erfolge zu konsolidieren vermochte, fielen bei der Angestelltenschaft die Früchte ihrer Anstrengungen zum grossen Teil der unausbleiblichen innern und äussern Reaktion zum Opfer.

Die gewerkschaftliche Bewegung bei der Hotelangestelltenschaft erreichte ihren Zenith mit dem Abschluss des Landes-Gesamtarbeitsvertrages. Bereits 1920 erklärte die Bündner Hotellerie, den Vertrag nicht einhalten zu können und verlangte die Ausserkraftsetzung der Arbeitszeit- und Ruhetagsbestimmungen, Aufhebung der Trinkgeldgarantie ⁵⁸⁾ und der Saisonzuschläge auf den Saisonlöhnen. Aehnliche Begehren stellten andere Saisonplätze, vor allem auch Villars. Die UH und die mit ihr kartellierten gastgewerblichen Organisationen standen vor der Frage, ob sie eine Durchlöcherung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages dulden oder den Kampf gegen die Bündner Hotellerie aufnehmen sollten. Allein aus Präjudizgründen konnte ein materieller Einbruch in den GAV nicht geduldet werden. Immerhin war man bereit, soviele Konzessionen zu machen, als mit der Behauptung des Vertrages noch verantwortet werden konnte ⁵⁹⁾. Als äusserstes Zugeständnis erklärten sich die Personalorganisationen bereit, die Ruhetagsbestimmungen für die Saisonhotellerie ausser Kraft zu setzen. Dieses Entgegenkommen wurde als ungenügend erachtet, womit der Konflikt unvermeidlich geworden war. Im Februar 1920 erklärten die UH und die mit ihr kartellierten gastgewerblichen Organisationen über die Bündner Hotellerie die Sperre. Auch die Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände trat in Aktion. Dank sofortiger Intervention des eidg. Volkswirtschaftsdepartementes

⁵⁸⁾ Art. 5 des GAV bestimmte, dass wenn ein minimaler Trinkgeldbetrag nicht erreicht wird, der Dienstherr für den Ausfall aufkommen muss.

⁵⁹⁾ «Union Helvetia» Nr. 7, 1920.

kam es vor Auswirkung der eingeleiteten Massnahmen zu einer Verständigung. Beidseitig wurden Konzessionen gemacht. So mussten die Personalorganisationen in eine Herabsetzung der Saisonzuschläge, Modifikation der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen und Aufhebung der Trinkgeldgarantie einwilligen. Die Revision des Vertrages erfolgte für den ganzen Geltungsbereich, weil die Angestelltenschaft die Einheit des Landesvertrages nicht durch regionale Einbrüche zerstören lassen wollte.

Am 30. April 1921 lief die Geltungsdauer des Landes-Gesamtarbeitsvertrages ab, ohne erneuert zu werden. Damit hatte die während den Kriegsjahren eingeleitete Vertragspolitik der UH vorläufig ein Fiasko erlitten, das lediglich durch die Tatsache gemildert wurde, dass die früheren gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen zum Teil als Gewohnheitsrecht weiterhin zur Anwendung gelangten und der seinerzeitige Landesvertrag die Grundlage für die weitere Gestaltung des gastgewerblichen Arbeitsrechtes bildete.

b) Die interne Oppositionsbewegung

Der von den Angestelltenführern tolerierte Einbruch in den Landesvertrag erleuchtet die innere Schwäche der damaligen gewerkschaftlichen Bewegung der Hotelangestelltenschaft. Die Raschheit, mit der die Wandlung vom wirtschaftsfriedlichen Hilfsverein zur Gewerkschaft erfolgt war, musste bei einem Teil der Mitgliedschaft Unsicherheit und sogar Opposition hervorrufen. Eine geistige Untermauerung des neuen Kurses war in der kurzen Zeit und bei den die Wandlung begleitenden widerspruchsvollen geistigen Einflüssen nicht möglich gewesen. Wohl war die Statutenrevision im Jahre 1919 unter dem Eindruck der erfolgreich geführten Angriffsbewegung fast einstimmig angenommen worden, doch konnten sich besonders die älteren und konservativeren Elemente, die teilweise auf eine Wiederkehr der Vorkriegsverhältnisse hofften, mit den neuen Verbandsgrundsätzen nicht befreunden.

Gegen Ende des Jahres 1920 nahm, teilweise unter dem Eindruck der durch äusseren Druck erfolgten Revision des Landesvertrages, innerhalb der UH eine interne Oppositionsbewegung immer mehr Gestalt an. Unter Führung einiger prominenter Mitglieder bildete sich eine immer offener hervortretende Gruppe, die sich die Beseitigung der 1919 festgelegten Verbandsgrundsätze und personelle Aenderungen in der Verbandsleitung zum Ziele setzte ⁶⁰⁾. Vor allem wurde der Rücktritt des neuen Generalsekretärs Baumann, des geistigen Mentors des neuen Kurses und Initiant der durchgeführten gewerkschaftlichen Aktionen, verlangt. Die Bewegung griff auch auf die Landesteile über, wo die neue Entwicklung beim Stammverein nur mit Widerstreben hingenommen wurde.

Die Verbandsleitung überliess den letzten Entscheid über die Beibehaltung der neuen Verbandsgrundsätze richtigerweise dem Verbandsouverän und berief im Januar 1920 eine ausserordentliche Delegiertenversammlung ein. Diese sprach sowohl der Generaldirektion als auch dem

⁶⁰⁾ Jahrbuch der UH, 1923, S. 35.

Generalsekretär ihr Vertrauen aus und beschloss, an den 1919 angenommenen Statuten festzuhalten. Das Vorgehen der Oppositionsbewegung wurde verurteilt, und deren Hauptträger wurden aus dem Verband ausgeschlossen ⁶¹⁾.

Nachdem der Oppositionsbewegung durch das eindeutige Verdict des Verbandssouveräns der Boden entzogen worden war, ging sie an die Gründung eines selbständigen Verbandes. Es entstand als Gegenorganisation der «Verband Schweizer Hotel-Personal» (VSHP), der auf Arbeitgeberseite materielle und moralische Unterstützung fand. Durch Herausgabe eines eigenen Verbandsorgans und durch entsprechende Agitation wurde versucht, die UH zur Kapitulation zu zwingen. Die Arbeitgeberschaft, die im VSHP ein willkommenes Instrument zur Unterdrückung allzu scharfer gewerkschaftlicher Tendenzen beim Hotelpersonal fand, versprach die Erneuerung des Landesvertrages, wenn auf die von der Delegiertenversammlung 1919 sanktionierten Grundsätze verzichtet würde, was die Zurückführung der UH zum wirtschaftsfriedlichen Verein bedingt hätte. Damit nahm die interne Oppositionsbewegung den Charakter einer entscheidenden Auseinandersetzung zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft über das Recht des Personals auf gewerkschaftliche Interessenvertretung an.

Die Versuche des VSHP, grössere Teile der Mitgliedschaft der UH zum Abfall zu bringen, schlugen fehl, und die Bewegung fiel nach und nach in sich zusammen. Die grosse Delegiertenversammlung vom Jahre 1922, an der auch die auswärtigen Landesteile vertreten waren, machte dem unfruchtbaren Streit ein Ende. Sie beschloss mit allen gegen eine halbe Stimme, die Verbandsverfassung vom Jahre 1919 beizubehalten, und die von der Verbandsleitung vertretene Politik wurde gutgeheissen ⁶²⁾. Damit musste sich der VSHP endgültig geschlagen geben, und die Kapitulation erfolgte mit dem Versprechen, den Verband sofort aufzulösen und die Konkurrenzinstitutionen zu liquidieren. Ein Zugeständnis im Sinne der Oppositionsbewegung wurde lediglich gegenüber den Landesteilen gemacht, denen das Recht zugesprochen wurde, diejenigen statutarischen Bestimmungen, die dem Verband gewerkschaftlichen Charakter geben, für ihr Gebiet ausser Kraft zu setzen, ferner wurde die Regelung der Parität den autonomen Entscheidungsbefugnissen der Landesteile überlassen.

C. Die Zwischenkriegszeit

1. Die Ausgangslage

Noch während des Kampfes um die Erhaltung des Landesvertrages setzte die erste Nachkriegskrise ein. Sie traf das Hotelpersonal in dreifachem Sinne. Wirtschaftlich durch den zunehmenden Lohndruck und

⁶¹⁾ «Union Helvetia» Nr. 5, 1921.

⁶²⁾ Protokoll der Delegiertenversammlung 1922, S. 60.

radikalen Abbau der früher gemachten Zugeständnisse, gewerkschaftlich und sozial durch den völligen Zusammenbruch des Landesvertrages und die als Parallelerscheinung auftretende interne Oppositionsbewegung. Von aussen geschlagene Wunden vernarben; innere Zersetzungserscheinungen dagegen verlangen einen grundsätzlichen Neuaufbau des Organismus. Dies zeigte sich auch hier. Der Abwehrkampf gegen die Oppositionsbewegung hatte nicht nur gewaltige Energien erfordert, die zu positiver, aufbauender Arbeit hätten verwendet werden können, sondern der innere Zwiespalt hatte auch den mühsam aufgebauten Solidaritätsgedanken erschüttert. Ein beträchtlicher Mitgliederschwund war die Folge. Die Zahl der Mitglieder sank in der Zeit von 1919 bis 1922 von 6589 auf 4530. Noch schwerwiegender aber war der mit dem Zusammenbruch des Landesvertrages und der innern Spaltung unter dem Hotelpersonal auftretende Defaitismus.

Immerhin wäre es falsch, die vergangene schwere innere und äussere Erschütterung nur negativ bewerten zu wollen. Mag der Verband daraus geschwächt hervorgegangen sein, so wurde die verantwortliche Verbandsleitung gerade durch die aufgetretenen Schwächesymptome auf die Wege gewiesen, die vorerst eingeschlagen werden mussten, um aus der UH eine Standesorganisation zu schmieden, die darauf Anspruch erheben konnte, alleinige Vertreterin der Interessen des gastgewerblichen Personals zu sein. Vor allem galt es, die zahlreichen Fach- und Splitterorganisationen nationalen und internationalen Charakters in der nationalen Organisation, die die Führung in der gewerkschaftlichen Bewegung an sich gerissen hatte, zu vereinigen. Wir haben im II. Teil auf die bis in die Nachkriegszeit herrschende organisatorische Zersplitterung der Hotelangestelltenschaft hingewiesen. Hatten diese Organisationen anfänglich fast ausschliesslich internationalen Charakter, so entstand als Ausfluss der Kriegspsychose im Jahre 1916 der rein fachlich und national orientierte «Verband-Schweizer-Köche», der sich zum Ziele setzte, die Interessen der Schweizer Köche zu wahren und zu vertreten. Naturgemäss musste diese neue Organisation mit der UH, die die Interessenvertretung des gesamten Berufsstandes auf nationalem Boden anstrebte, in Gegensatz treten. Die Abwehr gegen die separatistischen Bestrebungen der Köcheschaft erfolgte sehr geschickt, indem versucht wurde, die Vorteile der Standesorganisation mit denen des reinen Berufsverbandes zu vereinigen. Die erste gegen den Verband-Schweizer-Köche gerichtete Massnahme war die Bestellung von Fachkommissionen in die Verbandsleitung, welche den Bedürfnissen der einzelnen Berufsgruppen in vermehrtem Masse Rechnung tragen sollten. Anlässlich der Delegiertenversammlung 1919 wurde dann der Grundstein zum föderalistischen Aufbau des Verbandes durch die Schaffung von Fachuntergruppen gelegt. Ein weiterer Schlag gegen den neuen Verband war das Verbot der Doppelmitgliedschaft, wodurch die der UH und dem Verband-Schweizer-Köche angeschlossenen Berufsangehörigen sich vor die Wahl gestellt sahen, aus der letztern Organisation auszutreten, oder dann auf alle Versicherungsansprüche gegenüber der UH zu verzichten.

Die Gegenmassnahmen der UH gegen den Verband-Schweizer-Köche, ferner das durch die erfolgreich durchgeführte gewerkschaftliche Aktion zum Abschluss eines Landesvertrages gehobene Prestige, zwang schliesslich den Verband-Schweizer-Köche mit den vor dem Zusammenbruch stehenden internationalen Kochorganisationen zu fusionieren. Am 1. Juni 1920 entstand so die bereits früher erwähnte «Union fraternelle des cuisiniers» (UFC) ⁶³⁾. Mit der Fusion von insgesamt 5 Kochorganisationen war wenigstens die heillose Zersplitterung der Köcheschaft behoben, und die UH musste nun vor allem darnach trachten, die bestehenden Vorurteile der Köcheschaft gegen einen Zusammenschluss sämtlicher Berufsgruppen des Gastgewerbes zu überwinden, was am besten durch einen entsprechenden Ausbau der organisatorischen Grundlagen geschah.

Durch Urabstimmung im Mai 1920 erfolgte die Gründung des ersten Zweigvereins der UH, des «Schweizerischen Kochverbandes». Im Herbst des gleichen Jahres wurde der «Schweizer Servierpersonal-Verband» gegründet. Später folgten auch das Portierpersonal und die ihm verwandten Berufsarten diesem Beispiel, sodass die UH in drei Fach-Unterverbände gruppiert wurde, denen vor allem die Betreuung reiner Fachfragen übertragen wurde. Nach wie vor war die Behandlung berufsständischer Fragen und die allgemeine Gewerkschaftspolitik dem Gesamtverband, der sich nunmehr Zentralverband nannte, vorbehalten. Die Eingliederung der Zweigvereine in den Gesamtverband stiess anfänglich auf grosse Schwierigkeiten, die sogar dazu führten, dass anlässlich der Delegiertenversammlung vom Jahre 1922 der Antrag auf Abschaffung dieser Untergruppen gestellt wurde ⁶⁴⁾. Der Verbandssouverän war aber gut beraten, diesem Begehren nicht zu entsprechen.

2. Die Entwicklung der UH zur Standesorganisation

Mit dem Ausbau der UH zum Förderativverband war die organisatorische Grundlage der UH geschaffen. Es galt nun vor allem, die «Union Fraternelle des Cuisiniers» als Konkurrenzorganisation auszuschalten und sie zum Anschluss an die Standesorganisation zu bewegen. Einerseits übte der Zweigverein der UH, der Schweiz. Kochverband, eine wirksame Werbekraft auf die Köcheschaft aus, andererseits brach sich auch bei dieser Berufsgruppe langsam die Einsicht Bahn, dass eine wirksame soziale und wirtschaftliche Besserstellung des Hotelpersonals nur durch Konzentration der Kräfte erreicht werden kann. Den unmittelbaren Anlass zur Verschmelzung der beiden Organisationen gab die Beteiligung des Schweizerischen Kochverbandes und der Union Fraternelle am Weltbund der Köche. Die am ersten Weltkongress der Köche im Jahre 1928 beschlossenen Statuten zwangen die dem Weltbund angeschlossenen Organisationen, sich innerhalb der einzelnen Länder zu nationalen Verbänden zusammenzuschliessen ⁶⁵⁾. Auch die UFC ratifizierte die Statuten, sodass

⁶³⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 25.

⁶⁴⁾ Protokoll der Delegiertenversammlung 1922, S. 53.

⁶⁵⁾ Jahrbuch der UH 1929.

sie sich einer Fusion nicht länger entgegensetzen konnte. Die zwischen der UH und UFC sofort aufgenommenen Verhandlungen verliefen erfolgreich, indem die Verschmelzung der beiden Organisationen grundsätzlich beschlossen und bis zu diesem Zeitpunkt ein enges Kartellverhältnis vereinbart wurde. Im Jahre 1930 ging die UFC im Schweiz. Kochverband, Zweigverein der UH, auf. Damit waren in unserem Lande alle bedeutenden gastgewerblichen Splitterorganisationen ausgeschaltet, und das Jahr 1930 bildet einen Markstein in der Geschichte der UH, brachte es doch die praktisch vollständige Durchorganisation des gastgewerblichen Personals und die Zusammenfassung aller Kräfte in einer einzigen Organisation ⁶⁶⁾.

3. Die UH als schweizerische Landesorganisation des Hotelpersonals

a) Gewerkschaftliche Arbeit bis zum Ausbruch der Weltwirtschaftskrise

Nachdem es sich erwiesen hatte, dass die Organisationskraft der UH nicht ausreichte, um gewerkschaftliche Ziele auf dem Boden organisierter Machtentfaltung zu erreichen, stellte die Verbandsleitung ihre Verbandspolitik und ihr taktisches Vorgehen bei der Durchsetzung sozial- und wirtschaftspolitischer Postulate auf neue Grundlagen. Wo die Organisationsbasis nicht genügt, muss die Durchschlagskraft der vertretenen Ideen und das Geschick bei deren Verfechtung den gestellten Forderungen zum Durchbruch verhelfen.

Es waren vor allem zwei Hauptpostulate, die die UH nach dem Zusammenbruch des Landesgesamtarbeitsvertrages aufstellte:

1. Regelung der Trinkgeldfrage.
2. Generelle Einführung des wöchentlichen Ruhetages.

Der Versuch, eine Trinkgeldreform durch Einführung des Ablösungssystems in einem GAV zu verankern, war fehlgeschlagen, doch wurde die Bewegung nach 1923 planmässig weitergeführt. Der Gedanke der Trinkgeldablösung wurde in der Folge insbesondere von der sozialen Käuferliga zusammen mit der UH und andern Angestelltenverbänden, dem Verband reisender Kaufleute und dem Schweiz. Technikerverband, stark gefördert. In der Fachwelt und unter dem reisenden Publikum wurde eine grossangelegte Aufklärungsaktion in die Wege geleitet. Dieser grossen Koalition gelang es, nach Intervention der Bundesbehörden, der Reformidee zum Durchbruch zu verhelfen. Im Jahre 1925 kam zwischen den direkt interessierten Organisationen, dem SHV und der UH, ein Kompromiss zustande, indem sich der SHV verpflichtete, seinen Mitgliedern

⁶⁶⁾ Neben der UH erhebt auch der grosse Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter Anspruch auf die Vertretung der Interessen des gastgewerblichen Personals. Er vermochte aber im Gastgewerbe nie Wurzel zu fassen. Die Mitgliederzahl bleibt stets gering und betrug im Jahre 1947 755 und 1948 666 Mitglieder. In einem 1934 zwischen der UH und dem VHTL abgeschlossenen und 1948 erneuerten Gentlemen-Agreement wurde die Führung und Verantwortung für die standespolitische Interessenwahrung des gastgewerblichen Personals der UH ausdrücklich zugestanden.

bestimmte Normen bezüglich der Trinkgelderhebung und Verteilung zur Einhaltung zu empfehlen ⁶⁷⁾. Diese Normen, die in einer Wegleitung zusammengefasst wurden, hatten rechtlich lediglich den Charakter einer Empfehlung. So enthielt die Wegleitung keine Bestimmungen über die Kontrollrechte des Personals, ebenso liess sie die Frage nach der Rechtsnatur der vom Gast abgegebenen Gelder offen. Dagegen bekannte sie sich zum Grundsatz, dass alle eingegangenen Trinkgelder nur an trinkgeldberechtigte Angestellte und vollständig verteilt werden sollen. Ihr grosser Fortschritt bestand vor allem in der Einheitlichkeit der Normen, der Schaffung einer moralischen Verpflichtung und der Regelung wichtiger Einzelfragen. Auf Grundlage dieser Wegleitung wurde zusammen mit der Sozialen Käuferliga und den vorerwähnten Gästeorganisationen die publizistische Aktion weitergeführt, die zu einem fast allgemeinen Durchbruch des Ablösungsgedankens führte. In den Jahren 1926 und 1927 wurde die Wegleitung auf Grund der gemachten Empfehlungen erweitert und verbessert, und im Jahre 1936 wurde die Trinkgeldordnung für das schweizerische Hotelgewerbe erstmals in der Form eines Gesamtarbeitsvertrages allgemeinverbindlich erklärt. Es folgten Revisionen in den Jahren 1940, 1946 und 1949 ⁶⁸⁾.

Neben der Trinkgeldreform stand in der ersten Nachkriegszeit die Ruhetagsfrage im Vordergrund der Verbandspolitik. Die schliessliche gesetzliche Regelung der wöchentlichen Ruhezeit war, wie die Einführung der Trinkgeldreform, das Resultat engen Zusammengehens verschiedener interessierter Organisationen, unermüdlicher Aufklärungsarbeit und zahlreicher Einzelaktionen. Das Ziel war, den wöchentlichen Ruhetag in einem Bundesgesetz zu verankern. In der Aprilsession 1926 des Nationalrates reichte der Angestelltenvertreter Nationalrat Schmid-Ruedin eine Motion ein, in der der Bundesrat zu einem Entwurf eines Bundesgesetzes auf Sicherung des wöchentlichen Ruhetages für die Arbeitnehmer in den nichtlandwirtschaftlichen und nicht dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben eingeladen wurde. Die Arbeitgeberschaft im allgemeinen und diejenige des Gastgewerbes im besondern standen einer bundesgesetzlichen Regelung ablehnend gegenüber und verlangten unter Berufung auf die Vielgestaltigkeit und die regionale Verschiedenartigkeit des Hotelgewerbes die Beibehaltung der kantonalen Gesetze. Die Forderungen der Angestelltenschaft gingen grundsätzlich auf die Gewährung der 24-stündigen wöchentlichen Ruhezeit, wobei gewissen Betriebssonderheiten und der Saisonhotellerie durch entsprechende Ausnahmestimmungen Rechnung getragen werden sollte. Trotz den Widerständen der Arbeitgeberschaft drang der von der UH ausgearbeitete und dem Eidg. Arbeitsamt eingereichte Vorentwurf im Wesentlichen durch, und das Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit wurde von den Eidg. Räten im Jahre 1931

⁶⁷⁾ Wegleitung für die Verteilung der Trinkgelder und Bedienungszuschläge vom 22. Januar 1925.

⁶⁸⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf Seite 107.

angenommen. Die ausbrechende Krise verzögerte dessen Inkraftsetzung, die erst im Januar 1934 erfolgte.

Mit der gesetzlichen Verankerung des wöchentlichen Ruhetages und der vorläufigen Ordnung der Trinkgeldfrage war ein jahrzehntelanger Konfliktstoff zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft des Gastgewerbes beseitigt.

b) Die UH bis zum Ausbruch des zweiten Weltkrieges

Der Börsenkrach in New York im Jahre 1929 war das Fanal, das den Zusammenbruch der bisherigen Hochkonjunktur ankündigte. Von den USA ausgehend verbreitete sich die Krise wie eine lähmende Krankheit über die Wirtschaft der ganzen zivilisierten Welt und erfasste im Jahre 1932 auch die Schweiz in voller Schärfe. Das für wirtschaftliche Krisen besonders empfindliche und von frühern Erschütterungen noch keineswegs erholte Hotelgewerbe wurde erneut in seiner Existenz bedroht. Es kam dazu, dass verschiedene Länder zu Währungsabwertungen schritten, sodass der internationale Reiseverkehr mehr und mehr zu versiegen drohte. Die Arbeitslosigkeit unter dem Hotelpersonal erreichte bisher nie gesehene Ausmasse. Mit ihr verbunden war, besonders unter dem qualifizierten Personal, ein Zusammenbruch der Verdienstverhältnisse. Die schwere Depression dauerte bis nach der Frankenabwertung, die eine Wendung zum Bessern brachte, doch verhinderte die rasch zum Kriege treibende politische Lage eine grundlegende Gesundung des Fremdenverkehrs.

Suchte die UH bis anhin ihre sozialen und wirtschaftlichen Begehren durch das Zusammengehen mit andern interessierten Gruppen und Organisationen und vor allem auf dem Wege der Aufklärung und der Propaganda zu verfechten, war nach dem im Jahre 1930 erfolgten Anschluss der UFC der Boden für eine auf dem Selbstbewusstsein eigener Kraft beruhende Verbandspolitik geebnet. Die Zusammenfassung aller gewerkschaftlich wertvollen Kräfte erklärt zum guten Teil, warum gerade die für gewerkschaftliche Postulate nicht gerade günstige Zeit bis zum Ausbruch des zweiten Weltkrieges die ersten dauernden Früchte der kollektiven Interessenvertretung brachte. Wir haben bereits auf die Verankerung des wöchentlichen Ruhetags in einem Bundesgesetz hingewiesen. Die erste Allgemeinverbindlicherklärung der Trinkgeldordnung vom Jahre 1936 bildet einen Markstein für das Bedienungspersonal und für die schweizerische Hotellerie. Daneben ging man aber Schritt für Schritt an die Regelung weiterer sozialer und standespolitischer Fragen. Anfangs der 30er Jahre stand das Arbeitslosenproblem im Vordergrund der Verbandspolitik. Das bisherige Fürsorgesystem und die meist lokalen oder doch auf bestimmte Gebiete beschränkten Arbeitslosenversicherungskassen konnten dem einer intensiven Erwerbswanderung unterworfenen Hotelpersonal nicht genügend Schutz gewähren. Im Zusammenhang mit der Hilfsaktion für die Hotellerie ⁶⁹⁾ stellte die UH im Jahre 1932 die Forde-

⁶⁹⁾ B. B. über Hilfsmassnahmen des Bundes zu Gunsten des notleidenden Hotelgewerbes vom 30. September 1932.

rung nach einer wirksamen Krisenhilfe für das Hotelpersonal, insbesondere die Schaffung einer Arbeitslosenversicherungskasse, die den Bedürfnissen dieser Berufsgruppe Rechnung tragen konnte. Die gewaltigen Risiken, die mit der Schaffung einer solchen Kasse verbunden waren, konnte die UH nicht allein auf sich nehmen, und sie verlangte die Mitwirkung der Arbeitgeberschaft, die an der Erhaltung eines berufstüchtigen Berufsstandes ebenso interessiert sein musste. Nach langen Verhandlungen erklärte sich der SHV bereit, an einer paritätischen Arbeitslosenversicherungskasse mitzuwirken, und am 1. November 1932 wurde die Paritätische Arbeitslosenversicherungskasse für das Hotel- und Restaurantgewerbe ⁷⁰⁾ ins Leben gerufen. Dieses Verständigungswerk auf paritätischer Grundlage ist auch insofern bedeutsam, als es eine fortschreitende Annäherung der beidseitigen Standpunkte im Sinne einer gemeinschaftlichen Lösung der bestehenden Sozialprobleme brachte ⁷¹⁾. 1935 wurde ein Abkommen über die Normierung von Kochlöhnen abgeschlossen, und im Jahre 1939 gelang es, einen auf den Kt. Zürich begrenzten und für die damalige Zeit sehr fortschrittlichen Gesamtarbeitsvertrag über die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe abzuschliessen, dessen Inhalt im wesentlichen in die Ausführungsbestimmungen zum neuen kantonalen Wirtschaftsgesetz übernommen wurde.

Immerhin können weder der durch die Konzentrationsbewegung vollzogene Kräftezuwachs noch die äussern Erfolge darüber hinwegtäuschen, dass es der UH, und mit ihr auch den übrigen Angestelltenbewegungen, an der geistigen Fundierung im politischen und gewerkschaftlichen Sinne mangelte. In ihren Auswirkungen nicht bedeutungsvoll, aber als Symptom der Unsicherheit und der geistigen Gespaltenheit möge ein Antrag der Sektion Zürich an die Delegiertenversammlung 1932 angeführt werden, der den Anschluss an den Schweizerischen Gewerkschaftsbund befürwortete. Begründet wurde dieser Vorstoss damit, dass beim bisherigen Zustand der Verband alle Nachteile einer «gelben» und einer «roten» Organisation besitze, ohne den Vorteilen einer dieser Gruppierungen teilhaftig zu werden ⁷²⁾. Die Sektion Zürich übersah, dass diese Frage nicht allein vom Interessenstandpunkt aus beurteilt werden kann, sondern dass der geistige Standort einer Kollektivität das Produkt ihrer Geschichte und ihrer sozialen und gesellschaftlichen Eigenart ist. Gewiss, im Verlaufe der fast chronischen Wirtschaftskrisen stand dem überwiegend mittelständischen Denken des Hotelpersonals eine faktische Verproletarisierung gegenüber, doch erweist sich die historisch verankerte geistige Komponente erfahrungsgemäss stärker als die ökonomische. Es mag dahingestellt bleiben, ob eine Identifizierung der Ziele der Hotelangestelltenschaft mit denjenigen der klassenbewussten Arbeiterschaft den sozialen und wirtschaftlichen Postulaten förderlich gewesen wäre; sicher ist, dass ein solcher Bruch mit einer langen Tradition, mit den bisherigen Anschauungen und Gefühlen die Spaltung der bisherigen Organi-

⁷⁰⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 79/101.

⁷¹⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 76 ff.

⁷²⁾ Protokoll der Delegiertenversammlung 1932, S. 53.

sation, und damit deren Zusammenbruch als Standesorganisation zur Folge gehabt hätte. Es mag sein, dass der Tag kommen wird, an dem wiederholte wirtschaftliche Erschütterungen den Grossteil der Angestellten in die Arme einer ihr bisher fremden Ideologie, derjenigen des Klassenkampfes, treiben. Dies käme auch politisch einem Erdrutsch gleich. Damals und auch heute ist aber die Zeit hierfür nicht reif, und sie wird es umsoweniger, je mehr es gelingt, auf dem Boden reiner Interessenvertretung in Angestelltengewerkschaften die schwebenden sozialen und wirtschaftlichen Probleme zu lösen.

Dass aber der damalige, symptomatische Antrag der Sektion Zürich nicht nur die Begehren einer kleinen Gruppe wiedergab, zeigt das Abstimmungsergebnis. Mit nur 39 gegen 25 Stimmen wurde der Antrag abgelehnt.

D. Der zweite Weltkrieg

1. Einwirkungen auf den Wirtschaftszweig

Der im Zusammenhang mit der Frankenabwertung eingetretene Aufschwung des Reiseverkehrs brach in den Monaten schwerster politischer Spannung vor Kriegsbeginn wieder zusammen. Mit Kriegsausbruch kam der internationale Fremdenverkehr praktisch gänzlich zum Erliegen. Wiederum stand die auf den internationalen Reiseverkehr angewiesene Hotellerie vor dem Problem der weitem Existenzfristung. Glücklicherweise brachten die inländischen Gäste eine zunehmende Entlastung. Die anfänglich gehegte Befürchtung, dass das Sinken des Realeinkommens breiter Bevölkerungsschichten infolge der Teuerung eine Schrumpfung des Binnenverkehrs mit sich bringen würde, bewahrheitete sich glücklicherweise nicht. Aber auch so waren die Einwirkungen des Krieges auf den Wirtschaftszweig, besonders auf die Saison- und Fremdenhotellerie, schlimm genug, mussten doch nicht nur einzelne Häuser, sondern ganze Fremdenplätze ihre auf die internationale Kundschaft eingestellten Betriebe geschlossen halten. Für einen Grossteil des qualifizierten Hotelpersonals sind aber gerade die Fremdenhotels die eigentliche Verdienstbasis, und jeder Einbruch in deren Existenzverhältnisse bedeutet einen Schlag gegen die Elite des Hotelpersonals. Diese Tatsache ist bei der Betrachtung des sozialen und wirtschaftlichen Schicksals dieses Berufszweiges stets vor Augen zu halten.

2. Die Folgen für die Angestellten

a) Rechtssicherheit bei Kriegsausbruch

Wir haben früher darauf hingewiesen, dass bei Ausbruch des ersten Weltkrieges eine grosse Zahl von Angestellten unter Berufung auf «höhere Gewalt» fristlos entlassen wurde. Dass diese sozial und rechtlich ebenso anfechtbare Erscheinung diesmal verhindert werden konnte, ist vor allem das Verdienst der im Jahre 1932 stark ausgebauten und mit einem qualifizierten Funktionär versehenen Rechtsschutzabteilung

der UH. Aus den Erfahrungen des ersten Weltkrieges lernend, hatte diese Stelle alle erdenklichen Vorkehrungen getroffen, um bei Ausbruch eines zweiten Weltkrieges die gesetzlichen und vertraglichen Rechte des Personals vor jeder Willkür zu schützen. Die Massnahmen erschöpften sich nicht nur in Aufrufen an die Arbeitgeber und Angestellten, sondern es wurden bei den Gewerbegerichten und bei den Behörden Vorstösse unternommen, um eine einheitliche Interpretationspraxis der entsprechenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu erreichen. Alle diese Massnahmen hatten zur Folge, dass Panikhandlungen, wie sie bei Ausbruch des ersten Weltkrieges in Form von Massenentlassungen aufgetreten waren, im wesentlichen verhindert wurden. Dieser Erfolg kann nicht hoch genug gewertet werden, ist es doch vom sozial- und militärpolitischen Standpunkt aus höchst bedeutsam, dass die Rechtsordnung im Zusammenhang mit einem Kriegsausbruch nicht zusammenbricht.

b) Die ökonomische und soziale Lage des Hotelpersonals im Lichte der kollektiven Interessenvertretung während der Kriegszeit

Bereits vor Kriegsausbruch waren von der UH grosse Anstrengungen unternommen worden, um das Personal vor den wirtschaftlichen Folgen einer allfälligen Mobilisation so gut als möglich zu schützen. Zusammen mit der Spitzenorganisation, der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände, setzte sie sich vor allem für die Schaffung der Lohn- und Verdienstaugleichskasse und später für deren weiteren Ausbau ein. Die gegenüber früher bedeutend stärkere Stellung der UH in den Beziehungen zu verwandten Organisationen und zu Behörden konnte zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Personals weitgehend ausgewertet werden. Während des Krieges erhielt die UH Gelegenheit, als Einzelorganisation oder via VSA zu den wichtigsten kriegswirtschaftlichen und sozialen Massnahmen Stellung zu nehmen. Von besonderer Bedeutung war eine der besonders Lage des gastgewerblichen Personals gerecht werdende Regelung des Dispensations- und Urlaubswesens, ferner ein möglichst weitgehender Schutz des Arbeitsplatzes des mobilisierten Wehrmannes. Der Bundesratsbeschluss vom 15. September 1940 über den Schutz des Anstellungsverhältnisses militärpflichtiger Arbeitnehmer war die Frucht der vereinten Anstrengungen der verschiedenen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere deren Spitzenverbände. Dagegen war das Urlaubs- und Dispensationswesen stets von militärpolitischen und kriegswirtschaftlichen Erfordernissen überschattet, wenn auch die diesbezüglichen Interventionen der UH doch periodisch Erfolge zeitigten, die vor allem dem Saisonpersonal zugute kamen.

Ein wichtiges Problem, das sich der UH bei Kriegsausbruch stellte, war die Frage, wie dem Hotelpersonal das Durchhalten durch die Kriegsjahre ermöglicht werden konnte. Besonders beim qualifizierten Personal, das vorwiegend auf die Fremdenhotellerie angewiesen ist, bestand die Gefahr einer dauernden Abwanderung. Als vorläufige Behelfsmassnahme gelang es der UH, vom Bund einen ansehnlichen Kredit zu erwirken,

der erlaubte, qualifiziertem Hotelpersonal, das infolge der Krisenlage der Fremdenhotellerie ungenügend verdiente, Lohnzuschüsse auszurichten, ferner konnten für Saisonangestellte Fahrtverbilligungen erwirkt werden.

Trotz der bedenklichen Lage, in die sich das schweizerische Hotelgewerbe während der Kriegszeit versetzt sah, blieb die UH nicht bei blossen Hilfsmassnahmen stehen, sondern verlangte im Hinblick auf die zunehmende Auslaugung des Berufsstandes infolge Abwanderung der Besten und zur Verhinderung eines für die Nachkriegszeit drohenden Zusammenbruches der Leistungsqualität unserer Fremdenhotellerie eine grundlegende Sanierung der Arbeitsverhältnisse. Durch Einführung eines neuen Lohnsystems sollte das Primat der Kapitalverpflichtungen der Hotellerie zu Gunsten der Angestelltenschaft gebrochen werden ⁷³⁾. Ferner stellte die UH die Forderung auf Einführung einer allgemeinen Berufsordnung als Grundlage für die Stabilisierung und Regelung der Personalverhältnisse im Interesse der Leistungsteigerung.

Es waren weitgesteckte Ziele, die sich der Verband setzte. Dass aber die vorerwähnten Hauptpostulate aufgestellt wurden, beweist, dass sich die UH trotz der Not der Zeit nicht mit blosser gewerkschaftlicher Klein- und Flickarbeit begnügte, sondern sich über den Tag hinaus für den Aufbau eines neuen Fundamentes unserer Hotellerie einsetzte. Das Hotelgewerbe verlangt ein leistungsfähiges und berufsfreudiges Personal. Je unstabiler aber die Existenzverhältnisse werden, je mehr der Lohn gedrückt wird, je ungeregelter die Personalauslese vor sich geht, eine richtige Berufskarriere missachtet und berufliche Erfahrung verkannt wird, umso mehr wird auch die Hotellerie selbst in ihren Grundfesten gefährdet.

Die grossen Fernziele, wie «Neues Lohnsystem» und «Berufsordnung», die naturgemäss während Jahren reifen mussten, hinderten die UH nicht, vorläufig diejenigen Begehren durchzusetzen, die bei der gegebenen Sachlage realisierbar waren. Seit den tragischen Erfahrungen anlässlich des Zusammenbruches des Landesgesamtarbeitsvertrages war es ein Kennzeichen der Verbandspolitik, Ideal und Wirklichkeit in Einklang zu bringen und neben den in die Zukunft weisenden Hauptpostulaten den Forderungen des Tages gerecht zu werden.

Die geistigen und ökonomischen Kriegseinflüsse hatten den Boden für eine Stärkung des Kollektivbewusstseins geebnet. Der Krieg, der die Kollektivinteressen in allen Lebensgebieten in den Vordergrund stellt, verstärkte auch beim Hotelpersonal das Bewusstsein, dass der Einzelne des Rückhaltes in der Gemeinschaft bedarf. Es war ein glücklicher Gedanke, gerade in diesem Zeitpunkt eine grossangelegte Propaganda-Aktion zu starten, der auch der Erfolg nicht versagt blieb. Die Mitgliederzahl

⁷³⁾ Das neue Lohnsystem geht vom Gedanken aus, dass den Kapitalansprüchen von Hotelgläubigern eine bestimmte Schranke gesetzt werden soll, indem dem Personal ein bestimmter Prozentsatz (ca. 25 %) der Betriebseinnahmen in Verbindung mit einem in jedem Einzelfall zu vereinbarenden Mindest- bzw. Garantielohn gesichert werden. Vgl. hierzu unsere Ausführungen auf S. 106.

stieg von 5641 Mitgliedern im Jahre 1940 auf 8680 im Jahre 1945. Diese Verbreiterung der Organisationsbasis erlaubte eine Intensivierung der Gesamtarbeitsvertragspolitik, deren Anfänge in die Vorkriegszeit zurückreichen. Es gelang, auf gesamtschweizerischem, kantonalem und lokalem Boden eine Reihe fortschrittlicher Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen und auch die Trinkgeldordnung wesentlich zu verbessern. Daneben verstärkte sich die Einflussnahme der UH auf die Sozialgesetzgebung, und durch entsprechenden Ausbau des Facharbeitsnachweises auf den Arbeitsmarkt.

Die vorstehenden Massnahmen, die im IV. Teil einer nähern Betrachtung unterzogen werden, verhinderten einen allgemeinen Zusammenbruch im Personalsektor des Hotelgewerbes, wie er teilweise während des ersten Krieges eintrat. Es kam dazu, dass der zunehmende Binnenverkehr den Fremdenausfall teilweise zu decken vermochte und sich Gewerbe und Personal wenigstens die Existenz sichern konnten. Dagegen erlaubten die Betriebsergebnisse der ersten Kriegsjahre in den wenigsten Fällen, die Löhne des fixbesoldeten Personals der Teuerung voll anzupassen ⁷⁴⁾. In einer etwas günstigeren Lage sah sich das Trinkgeldpersonal, das dank dem von der UH erkämpften Ablösungssystem einen mit der Pensionspreissteyerung verknüpften automatischen Teuerungsausgleich erhielt. Durch die Verabreichung des Naturallohnes nahm ferner der Betrieb einen Teil der Teuerung auf sich. Immerhin war, trotz der relativ günstigen Situation, die Abwanderung von Personal gross. Anfänglich eine willkommene Entlastung, wurde sie gegen Kriegsende zu einer drohenden Gefahr und in der Nachkriegszeit gar zu einem Zentralproblem der gastgewerblichen Organisationen.

E. Neuorganisation der UH 1946

1. Ursachen und Zweck

Es ist ein Kennzeichen der wirtschaftlichen und politischen Entwicklung seit der französischen Revolution, dass der Pendelausschlag vom Totalitätsanspruch des Staates und der Zünfte zur absoluten Freiheit des Individuums sich in neuerer Zeit wieder nach der Seite eines vermehrten Staatsinterventionismus und Gruppenegoismus hinbewegt. Die im Zusammenhang mit einem überspitzten Liberalismus aufgetretenen sozialen Spannungen und zwei Weltkriege mit ihren geistigen und ökonomischen Auswirkungen haben die Entwicklung beschleunigt. War schon vor Ausbruch des zweiten Weltkrieges der Zusammenschluss der Bürger zur Wahrung ihrer wirtschaftlichen Interessen ein Kennzeichen unserer Wirtschaftsordnung geworden, verstärkte sich im Verlaufe desselben die Tendenz zur Gruppenbildung und Delegation von Aufgaben an die

⁷⁴⁾ Chr. Burkhalter: «Der Teuerungsausgleich beim Hotelküchenpersonal», Seminararbeit, eingereicht dem Seminar für prakt. Nationalökonomie der Universität Bern, 1943.

Gemeinschaft. Wie sehr diese seit 1914 und besonders seit 1939 gewachsen sind, erhellt daraus, dass heute vielerorts von einer kalten Sozialisierung gesprochen wird. Damit wird aber das Wesen der Entwicklung kaum richtig wiedergegeben, sind doch neben die staatspolitischen Kollektivitäten (Gemeinde, Kanton und Bund) wirtschaftspolitische getreten, die Verbände, denen wichtige Funktionen und Kompetenzen übertragen sind, und die den Staat von einem grossen Teil seiner sozial- und wirtschaftspolitischen Aufgaben entlasten.

Betrachtet man diese allgemeine Entwicklungstendenz unserer Wirtschaftsordnung zusammen mit der grossen innern und äussern Entfaltung der UH während der Kriegszeit, so ist im Wesentlichen bereits erklärt, warum auch dieser Verband nach Kriegsende eine Position einnahm, die in Bezug auf die Mitsprache- und Einflussmöglichkeiten mit der Vorkriegszeit kaum mehr zu vergleichen ist. Diese waren und sind zweifellos grösser als nach der zahlenmässigen Stärke der UH angenommen werden könnte; dies weil die UH das eigentliche Berufspersonal des Gastgewerbes, und damit die Elite des Berufsstandes, repräsentiert.

Innerhalb einer Organisation zwingen geistige und strukturelle Wandlungen der Staats- und der Wirtschaftsordnung, besonders wenn eine solche Entwicklung mit einer eigenen äussern Entfaltung verbunden ist, zu einer Ueberprüfung der eigenen verfassungsmässigen Rechtsgrundlagen und des innern und äussern Zweckkreises. Wohl bildet eine Verfassung die granitene Grundlage jeder Kollektivität, doch muss sie der lebendigen Entwicklung stets angepasst werden. Hatte die UH im Jahre 1919 die Grundlagen zur gewerkschaftlich ausgerichteten Landesorganisation geschaffen, war es nach dem zweiten Krieg notwendig, den Organismus noch besser auf die neuen Aufgaben einzurichten und gewisse Kompromisse von 1919, die aus mentalen oder Ueberlieferungsgründen beibehalten worden waren, durch klare Lösungen zu ersetzen.

2. Der organisatorische Aufbau und die verfassungsmässigen Grundlagen der UH

Am 26./27. November 1946 traten die Delegierten des Stammvereins und des Landesteils England zur grossen Delegiertenversammlung zusammen, der die Aufgabe übertragen war, der UH neue organisatorische und verfassungsmässige Grundlagen zu geben und über die gewerkschafts- und standespolitischen Richtlinien für die Nachkriegszeit zu bestimmen. Gleichzeitig erwies es sich als notwendig, die Statuten der von der UH geführten Versicherungskassen einer Revision zu unterziehen. Die Delegiertenversammlung 1946 ist auch insofern von Bedeutung, als in den leitenden Verbandsorganen wichtige personelle Umbesetzungen vorgenommen wurden. Wir geben nachfolgend einen Ueberblick über die getroffene Neuordnung und verbinden damit eine zusammenfassende Uebersicht über die organisatorischen und verfassungsmässigen Grundlagen der UH. Die anlässlich der

Delegiertenversammlung gefassten Beschlüsse gewerkschaftlicher oder standespolitischer Natur werden besonders behandelt ⁷⁵⁾).

a) Der strukturelle Aufbau der UH

aa) Die Grundlagen:

Die Entwicklung der UH zur gastgewerblichen Landesgewerkschaft kommt bereits in der von der Delegiertenversammlung beschlossenen Namensänderung zum Ausdruck. Nannte sich der Verband bisher «Union Helvetia, Zentralverband schweizerischer Hotel- und Restaurantangestellter», führt er nunmehr den Namen «Union Helvetia, Schweizerischer Zentralverband der Hotel- und Restaurantangestellten». Diese Aenderung war notwendig, weil, wie wir noch sehen werden, die UH ihre Organisationsbasis auch auf das in der Schweiz tätige ausländische Personal erweiterte; sie beleuchtet aber daneben den mit dem Wachsen zur Landesgewerkschaft verbundenen Totalitätsanspruch auf die alleinige Vertretung des gastgewerblichen Personals in der Schweiz.

Die Zielsetzung des Verbandes blieb unverändert. Zweck des Verbandes ist die berufliche, ökonomische und geistige Förderung der in der Schweiz tätigen gastgewerblichen Angestellten beiderlei Geschlechts ⁷⁶⁾. Auch die konfessionelle Neutralität und parteipolitische Unabhängigkeit, wie sie schon in früheren Statuten niedergelegt war, blieb unangetastet.

bb) Die Landesteile:

Eine der ersten organisatorischen Massnahmen der UH war neben der Festigung des Stammvereins in der Schweiz die Schaffung von Auslandpositionen. Vor 1914 bestanden neben zahlreichen Auslandssektionen die blühenden Landesteile Amerika und England ⁷⁷⁾. Der erste Weltkrieg hat diese Aussenposten weitgehend dezimiert, und die Zwischenkriegszeit und der zweite Weltkrieg haben diesen Prozess beschleunigt. Die nationalistischen Strömungen sind stärker denn je, und von einer freien Erwerbswanderung, die die Existenzgrundlage für die Landesteile bildet, ist keine Rede mehr. Parallel zu dieser nationalistischen Entwicklung ging die Wandlung im Organisationsleben der Völker. Je mehr sich die Berufsorganisationen der kollektiven Interessenwahrung der Arbeitnehmer widmeten, je mehr die Staaten gezwungen waren, sich in die Wirtschaft einzumischen, je mehr die Berufsorganisationen und auch die Gewerkschaften politischen Einfluss auf die Behörden und die Gesetzgebung erhielten, umso mehr mussten sie darnach trachten, die in ihrem Lande tätigen Arbeitnehmer in einer Landesgewerkschaft zusammenzufassen. Die gleiche Entwicklung hat sich ja auch in der Schweiz abgespielt, wo es der UH gelang, die ausländischen und international getarnten Verbände vollständig auszuschalten.

⁷⁵⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 82.

⁷⁶⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 70.

⁷⁷⁾ Der Landesteil Frankreich wurde 1911 aufgehoben.

Diese Sachlage führte in den Landesteilen Amerika und England zu einem langsam fortschreitenden Aussterbeprozess. Der Mangel an Blutauffrischung und das Ueberaltern der Mitgliedschaftsbestände hatten weiter zur Folge, dass die von den Landesteilen unterhaltenen Versicherungskassen notleidend wurden. Der Landesteil Amerika suchte seine Rettung in einem im Mai 1946 gefassten Beschluss, dass künftig als ordentliche Mitglieder auch Nichtschweizer aufgenommen werden können. Das gleiche Begehren stellte der Landesteil England und begründete dasselbe mit dem langsamen Aussterben und dem Zusammenbruch der Versicherungskassen. Soweit es sich darum handelt, die beiden Landesteile der UH zu erhalten, bedeuten beide Beschlüsse untaugliche Versuche, einer tragischen aber unabänderlichen Entwicklung Einhalt zu gebieten. Gelingt nämlich der Versuch, so nur auf dem Umwege über eine Majorisierung der Schweizer, womit der betreffende Landesteil unweigerlich seinen Charakter als schweizerische Auslandposition und damit seinen eigentlichen Existenzzweck verliert. Beschränkt man aber die Mitgliedschaftsrechte der Ausländer, wie dies der Landesteil England vorsah, so wird kaum genügend ausländischer Nachwuchs zu finden sein, und eine Sanierung der Kassen ist wiederum in Frage gestellt.

Die Delegiertenversammlung 1946 hatte darüber zu entscheiden, ob unter den vorstehend geschilderten Verhältnissen die Landesteile in der bisherigen Form weiterhin als Mitglieder des Zentralverbandes gehalten werden können. Diese Frage ist nicht allein von struktureller, sondern auch von materieller Bedeutung, war bisher doch die absolute Freizügigkeit der Mitglieder des Zentralverbandes und derjenigen der Landesteile gewährleistet, ein Zustand, der nicht länger aufrecht erhalten werden konnte, als die Versicherungskassen der Landesteile notleidend wurden und dadurch ausreisende Mitglieder ihrer in der Schweiz wohlverworbenen Rechte auf Kassenleistungen verlustig gehen konnten. Die Generaldirektion verlangte Vollmachten, die erlaubten, auf vertraglichem Wege diejenigen Regelungen zu treffen, die sich aus der Situation ergaben, insbesondere die Voraussetzungen und Bedingungen zu ordnen, die für die Ausübung des Rechtes auf Freizügigkeit erfüllt sein müssen. Ferner verlangte sie das Recht, auf vertraglichem Wege dafür zu sorgen, dass die Landesteile durch die Hereinnahme von Ausländern ihren Charakter als Landesteil der UH nicht verlieren. Die entsprechenden Vollmachten wurden der Generaldirektion erteilt, und es gelang, vorläufig mit dem Landesteil England eine befriedigende Regelung zu finden, während die Verhältnisse mit dem Landesteil Amerika noch ungeklärt sind. Sofern die internationale Freizügigkeit nicht wieder hergestellt wird, eine Hoffnung, die sich in absehbarer Zeit nicht verwirklichen wird, muss mit einem frühern oder spätern Aussterben der Landesteile oder deren Aufgehen in ausländische Organisationen gerechnet werden.

Im Zusammenhang mit der Neuordnung der Beziehungen zu den Landesteilen wurde der für die Verbandsangehörigen in der Schweiz

verwendete Begriff Stammverein aufgehoben und durch das Wort Zentralverband ersetzt, der aus den direkt angeschlossenen Mitgliedern, den Sektionen, den Zweigvereinen und den Landesteilen besteht. Damit wird die Verlagerung des Schwergewichtes der gewerkschaftlichen Arbeit auf das heimatliche Arbeitsgebiet auch in den Statuten zum Ausdruck gebracht.

cc) Die Zweigvereine:

Im Rahmen des Zentralverbandes bestehen 2 Zweigvereine:

1. Der «Schweizer Kochverband» (SKV),
2. Der «Schweizer Bedienungspersonal-Verband» (SBV).

Die Zweigvereine sind zuständig zur selbständigen Erledigung der ihrer Berufsgruppe eigenen wirtschaftlichen, beruflichen und gewerkschaftlichen Aufgaben. Gegenüber früher wird den Zweigvereinen in den neuen Statuten vermehrte Selbständigkeit zugestanden; so können sie eigene Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Nur bei grösseren Kollektivbewegungen, welche möglicherweise zur Arbeitsniederlegung führen könnten, ist die Zustimmung der Generaldirektion notwendig. Zweigvereine können nur Mitglieder aufnehmen, die gleichzeitig die Verbandszugehörigkeit zur UH erwerben.

Oberstes Organ der Zweigvereine sind die Delegiertenversammlungen, die jeweils am Vortage der Delegiertenversammlung des Zentralverbandes stattfinden. Als Exekutive amtet ein Zentralkomitee mit einem Zentralpräsidenten und weitem 6 Mitgliedern, dessen Präsident von Amtes wegen der Generaldirektion der UH angehört.

Im Hinblick auf die zwischen der Köcheschaft und dem Bedienungspersonal vermeintlich oder tatsächlich bestehenden Interessengegensätze ist die statutarische Bestimmung, wonach die Mitgliedschaft der Zweigvereine zur UH unlöslich ist, von besonderer Bedeutung. Löst sich ein Zweigverein vom Zentralverband, so verlieren er und seine Mitglieder jeden Anspruch auf das Verbands- und Versicherungsvermögen des Zentralverbandes.

Die Zweigvereine haben Anspruch auf eine jährliche, im Budget festzulegende Subvention aus den Mitteln des Zentralverbandes.

Heute nimmt der SKV im Rahmen des Gesamtverbandes eine sehr starke Stellung ein, während die Tätigkeit des SBV stagniert. Der SKV war denn auch der erste Zweigverein, der selbständig, allerdings unter Zuhilfenahme des Verwaltungsapparates der UH, den ersten Gesamtarbeitsvertrag für Köche abschloss.

dd) Die Sektionen:

Die Sektionen haben eine doppelte Funktion, einerseits sind sie die ausführenden Organe der Verbandsleitung, andererseits Verbandskörper, in denen der Wille der Mitgliedschaft sich bildet und zum Ausdruck kommt. Sie stellen gewissermassen einen Verband im Kleinen dar. Die Schlagkraft und die Macht eines Verbandes hängt weit-

gehend von der Aktionsfähigkeit der unteren Organisationsstufen, vor allem den Sektionen, ab.

Sektionen können gebildet werden, sobald sich wenigstens zehn Mitglieder am Ort befinden. Erreicht die Zahl der ortsanwesenden Mitglieder 25, so ist die Sektionsgründung obligatorisch. Ihre Aufgaben bestehen vor allem in der Vertretung des Verbandes und seiner Organe gegenüber den lokalen Behörden und den Betriebsinhabern, Besorgung der Verwaltungstätigkeit, Durchführung der Werbung und Pflege des kollegialen Zusammenhaltes.

Die Sektionen haben ein aus mindestens 3 Mitgliedern bestehendes Komitee zu wählen, wobei die verschiedenen Berufsgruppen angemessen vertreten sein sollen. Die Delegiertenversammlung 1946 hat die Autorität der Sektionsleitungen durch Uebertragung eigener Disziplinarrechte gestärkt.

Neben den Sektionen des Zentralverbandes können Zweigvereinssektionen gegründet werden, deren Präsident von Amtes wegen dem Komitee der Gesamtsektion angehört. Sie bilden einen Bestandteil der Ortssektion und dürfen nur gebildet werden, wenn am betreffenden Ort eine Gesamtsektion besteht. Diese Regelung ergibt sich logisch aus der Unterteilung der UH in Zweigvereine. Sie ist aber insofern nicht ohne Gefahr, als es sich in der Praxis gezeigt hat, dass das Interesse der Köche an Versammlungen ihrer Zweigvereinssektion vielfach grösser ist als an denjenigen der Ortssektion.

Die Pflege des Sektionslebens ist für eine gastgewerbliche Organisation mit ihrer weitverstreuten Mitgliedschaft besonders schwierig, aber auch von ganz besonderer Bedeutung. 1949 besass die UH 63 Sektionen, wovon allerdings mehr als die Hälfte nur saisonweise geöffnet ist. Ohne diese zahlreichen, weitverstreuten Stützpunkte würde die Verbandsleitung in ihrem Einflussgebiet stark beschränkt.

ee) Die Mitgliedschaft:

Das einzelne Mitglied ist das Fundament des Verbandes. Es entscheidet durch die Wahl der Delegierten indirekt und direkt durch die Urabstimmung über die Richtlinien und die Verfassung der Organisation. Im Gebiet der Schweiz sind die verbandszugehörigen Köche, Köchinnen und Patissiers gleichzeitig Mitglieder des Schweizerischen Kochverbandes, das Bedienungspersonal gleichzeitig Mitglied des Schweizer Bedienungspersonal-Verbandes. Wie wir früher gesehen haben, wurde die UH als rein nationale Organisation zur Abwehr der drohenden Ueberfremdung gegründet. Noch 1919, als die Verhältnisse sich grundlegend geändert hatten, konnte die gefühlsmässig stark verankerte Tradition einer rein schweizerischen Organisation nicht durchbrochen werden. Immerhin wurde damals als Kompromiss die Zugehörigkeit eines Ausländers zu den Zweigvereinen als zulässig erklärt, doch waren diese Ausländer formell nicht Mitglieder der UH.

Als gewerkschaftliche Landesorganisation, zu der sich die UH im Verlaufe der Zeit gebildet hat, musste mit früheren Kompromissen aufgeräumt und den in der Schweiz tätigen Ausländern das Beitrittsrecht eingeräumt werden. Die von der Delegiertenversammlung 1946 angenommenen Statuten sehen denn auch die Mitgliedschaft für alle im Gastgewerbe tätigen Personen vor, welche gut beleumdet, von 2 Mitgliedern empfohlen oder durch Berufszeugnisse ausgewiesen sind. Um zu verhindern, dass die Ausländer im Verband jemals eine beherrschende Stellung einnehmen, wird ihr passives Wahlrecht in die entscheidungsberechtigten Organe stark beschnitten. Im weitem wurde eine besondere Mitgliederkategorie für nur periodisch in der Schweiz tätige ausländische Saisonarbeiter geschaffen. Sämtliche Ausländer scheiden bei dauerndem Verlassen der Schweiz automatisch aus dem Verband aus.

Eine weitere Beschränkung des Mitspracherechtes besteht für etablierte Mitglieder, die in wirtschaftlichen oder gewerkschaftlichen Angelegenheiten sich des Mitsprache- und Stimmrechtes enthalten müssen; ferner ist ihnen das passive Wahlrecht in die Generaldirektion, in das Zentralkomitee eines Zweigvereins und in eine Landesverwaltung entzogen. Nichtversicherte Mitglieder haben kein Mitsprache- und Stimmrecht in Geschäften der Versicherungskassen, Mitglieder und Delegierte von Auslandsektionen und Landesteilen keines in wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Angelegenheiten der Schweiz.

Gegen Verstösse von Mitgliedern gegen die Verbandspflichten stehen der Verbandsleitung eine Reihe disziplinarischer Mittel zur Verfügung, die in schweren Fällen, Verbrechen, unehrenhafte Lebensweise, usw. bis zum Ausschluss gehen.

Langjährige Mitgliedschaft wird durch die Ernennung zum Veteranen nach 25 Jahren ununterbrochener Mitgliedschaft, und zum Ehrenveteranen nach 50-jähriger Mitgliedschaft geehrt. Für Mitglieder, die sich auf einem wichtigen Verbandsgebiet besonders ausgezeichnet haben, sind Auszeichnungen in Form von Verdienstmedaillen vorgesehen. Mitglieder, die sich in langjähriger leitender Verbandsarbeit besonders grosse Verdienste erworben haben, können zu Ehrenmitgliedern ernannt werden. Ihre Zahl darf 22 nicht übersteigen.

b) Die gesetzgebende und ausführende Gewalt im Verbands

Eine gastgewerbliche Angestelltenbewegung bedarf trotz grundsätzlicher Respektierung der demokratischen Spielregeln einer starken autoritativen Stellung der Verbandsleitung. Wir haben wiederholt die starke Erwerbswanderung des Hotelpersonals, die Hausgemeinschaft, die Vielfalt der Berufe und andere Berufseigentümlichkeiten erwähnt und festgestellt, dass sie einer einheitlichen Willensbildung im Verbands hinderlich sind. Betrachten wir vorerst die Auswirkungen der Erwerbs-

wanderung. Sie wirkt sich, und zwar in negativem Sinne, gerade auf die Verbandszellen aus, die für die Willensbildung im Verband am wichtigsten sind, die Sektionen. Sämtliche Sektionen, vor allem natürlich die Saisonsektionen, erleben periodisch eine gänzliche oder teilweise Umschichtung im Mitgliederbestand. Es müssen neue Komitees bestellt werden, deren Mitglieder vielfach als Neulinge in die Materie nicht eingearbeitet und mit den örtlichen Gegebenheiten nicht vertraut sind. Bis eine aktionsfähige Sektion geschaffen ist, ist die Saison schon vielfach wieder zu Ende. Nehmen wir als Vergleich die Arbeitergewerkschaften mit ihrem nur wenig fluktuierenden Mitgliederbestand und mit einem aus langer Sektionsarbeit sich nach dem Selektionsprinzip zusammensetzenden Komitee, so ergeben sich die grossen Unterschiede ohne weiteres. Dazu kommen im Zusammenhang mit der Erwerbswanderung und der Hausgemeinschaft die stark wechselnden Milieueinflüsse.

Die vorstehend skizzierten Verhältnisse bedingen automatisch die Verlagerung der Hauptarbeit auf die Zentrale des Verbandes, nicht nur in administrativer Hinsicht, sondern in allen gewerkschaftlichen und geistigen Belangen. Wenn die Statuten im Jahre 1946 auch im Sinne einer «Demokratisierung» des Verbandes revidiert wurden, so blieb die bisherige Stellung der Verbandsleitung als Zentrum der gewerkschaftlichen und standespolitischen Arbeit doch unerschüttert.

aa) Die Legislative:

Das oberste Organ des Verbandes ist die Delegiertenversammlung; ihre Beschlüsse sind für den Gesamtverband rechtsverbindlich. Die Tendenz, der Mitgliedschaft vermehrte Einflussnahme auf die Verbandspolitik einzuräumen, zeigt sich einmal darin, dass der Verbandssouverän nach den neuen Statuten (1946) alle drei, statt wie früher alle 5 Jahre, zusammentritt. Dafür wurde die frühere Präsidentenkonferenz, die nur konsultativen Charakter hatte, aufgehoben. Vorzeitige Einberufung oder eine ausserordentliche Delegiertenversammlung erfolgt auf Beschluss der Generaldirektion, oder wenn die Mehrheit der vertretungsberechtigten Organe es verlangt. Zu stimmberechtigter Vertretung sind berechtigt: die Sektionen des Zentralverbandes, soweit sie wenigstens 20 Mitglieder aufweisen, die Zentralkomitees der Zweigvereine und die Landesverwaltungen. Jede Sektion mit bis zu 50 Mitgliedern im Jahresdurchschnitt hat Anspruch auf einen Delegierten und eine Stimme. Für je 100 weitere oder Bruchteile über 50 hat sie eine weitere Stimme. Kein vertretungsberechtigtes Organ kann mehr als 5 Delegierte stellen und kein Delegierter mehr als 5 Stimmrechte ausüben. Um eine Majorisierung der Delegiertenversammlung durch eine grosse Sektion oder — theoretisch — durch einen Landesteil zu verhindern, darf keine Sektion und kein Landesteil mehr als ein Fünftel aller vertretenen Stimmen auf sich vereinigen.

Die Demokratisierung der UH durch die Statutenrevision 1946 kommt aber vor allem durch die Einführung des **R e f e r e n d u m s** in Form der Urabstimmung gegen Beschlüsse der Delegiertenversammlung zum Ausdruck.

bb) **D i e U r a b s t i m m u n g :**

In den bis 1946 in Kraft stehenden Statuten bildete die Urabstimmung unter der Mitgliedschaft nur einen Nothelf für Entscheidungen, die der Kompetenz der Verbandsleitung entzogen, aber vor Einberufung einer Delegiertenversammlung vom Verbandssouverän getroffen werden mussten. Die neuen Statuten geben nun den Sektionen und Mitgliedern die Möglichkeit, über einen Beschluss der Delegiertenversammlung die Urabstimmung zu verlangen. Das Begehren muss von wenigstens einem Drittel der Sektionen und Landesteile zusammen, oder von 500 Mitgliedern innert Monatsfrist gestellt werden. Nicht der Urabstimmung unterworfen sind Wahlen, sowie Finanzbeschlüsse, welche sich aus gesetzlicher oder behördlicher Vorschrift oder aus versicherungstechnischen Gutachten ergeben.

Die Urabstimmung kann die Generaldirektion von sich aus für Anträge von grosser Tragweite anordnen, deren Erledigung vor der nächsten Delegiertenversammlung notwendig erscheint, oder für Ersatzwahlen in die Generaldirektion, wenn das zur Beschlussfassung notwendige Quorum gefährdet ist.

cc) **D i e E x e k u t i v e :**

Die oberste exekutive Behörde der UH ist die **G e n e r a l d i r e k t i o n**, bestehend aus dem Präsidenten, den Zentralpräsidenten der Zweigvereine und weitem von der Delegiertenversammlung frei gewählten Mitgliedern schweizerischer Nationalität. Wählbar sind nur Mitglieder aus dem Arbeitnehmerstand, welche dem Verband wenigstens 3 Jahre angehören und nicht gleichzeitig Mitglied einer andern gastgewerblichen Organisation sind. Die Generaldirektion ist die rechtsgültige Vertretung nach aussen, sie übt die Oberaufsicht über die gesamte Verbandsverwaltung, über die Landesteile, Zweigvereine, Sektionen und Stiftungen aus. Sie fasst Beschluss über alle laufenden beruflichen, wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Angelegenheiten, insbesondere auch über die Anwendung gewerkschaftlicher Kampfmittel. Aus der Mitte der Generaldirektion wird ein Verwaltungsausschuss bestellt, dessen Kompetenzen sich mehr auf den internen Zweckkreis beschränken.

Die Ausführung der von der Generaldirektion gefassten Beschlüsse obliegt dem **G e n e r a l s e k r e t ä r**. Seine Bedeutung ist mit dem Wachsen des Verbandes und der Vielfalt von Aufgaben, die an das Verbandswesen herantreten, mehr und mehr gewachsen. Die Machtfülle, die schon statutarisch bedeutend ist, praktisch aber durch das **A n t r a g s -** und Mitspracherecht in der Generaldirektion weit darüber hinausgeht, verlangt eine starke Vertrauensgrundlage in der

Mitgliedschaft. Der Generalsekretär hat die Direktion über das Zentralbureau und die Regionalsekretariate inne, er ist verantwortlicher Leiter der gewerkschaftlichen Aktion und Chefredaktor der Verbandszeitungen. Seine Stellung gibt ihm ferner die Möglichkeit, die geistige Grundhaltung der Mitgliedschaft weitgehend zu beeinflussen. Der Kurs eines Verbandes, sowie die Erfolge der Verbandspolitik hängen weitgehend von der Fähigkeit, der geistigen Einstellung, dem diplomatischen Geschick und dem kämpferischen Willen des Generalsekretärs ab.

Anlässlich der Delegiertenversammlung 1946 wurde an Stelle des verdienten, nach 30-jähriger Tätigkeit zurückgetretenen Rudolf Baumann der bisherige Chef der Rechtsschutzabteilung, Dr. F. Portmann, als neuer Generalsekretär gewählt.

c) Kontrollorgan

Die Kontrolle des finanziellen Haushaltes und der Verwaltungs- und Verbandsarbeit ist der Geschäftsprüfungs- und Rechnungskommission, bestehend aus 5—7 Mitgliedern, übertragen.

d) Fachschulkommission

Die unmittelbare Aufsicht über die verbandseigene Schweizerische Hotelfachschule wird von der Fachschulkommission ausgeübt. Sie besteht aus 7 Mitgliedern. Verbandszugehörigkeit ist zur Wählbarkeit nicht erforderlich.

F. Die äussere Entwicklung der UH und die strukturellen Wandlungen in der Zusammensetzung der Organisation

1. Die äussere Entwicklung der UH

Damit eine Koalition die ihr gesteckten Aufgaben erfüllen kann, muss ein entsprechendes Organisationsquorum vorhanden sein. Je grösser der Prozentsatz der im Verband organisierten Personen zur Gesamtzahl der Organisierbaren, umso grösser ist die potentielle Stärke. Bei Arbeitnehmerorganisationen, wie der UH, ist die Mitgliederbewegung stark von den wechselnden sozialen, wirtschaftlichen und politischen Strömungen abhängig.

Die Mittel der Gewerkschaft zur Beeinflussung der Mitgliederbewegung bestehen im wesentlichen in Agitation, Aufklärung und ev. direkter oder indirekter Druckausübung auf Nichtorganisierte, dann aber auch in der Bearbeitung von austretenden Mitgliedern. Während bei den Arbeitergewerkschaften das Schwergewicht der Agitation in der Massenbeeinflussung liegt, verlangen die Besonderheiten des gastgewerblichen Angestelltenstandes individuelle Werbemethoden. Deren Notwendigkeit ergibt

sich, ganz abgesehen von den soziologischen Eigenheiten des Standes, schon allein aus der starken Streuung der Arbeitsstellen, der Erwerbswanderung, der Hausgemeinschaft usw. In der UH wird denn auch die Hauptwerbearbeit bei den untern Organisationsstufen, Sektionen und beim Einzelmitglied, geleistet. Sie bilden die Grundlage für Aufklärung Nichtorganisierter, für Agitation und Werbung. Dies bedeutet allerdings nicht, dass man diese wichtigen Aufgaben einfach der Einsicht und dem Verantwortungsgefühl der Sektionen und Mitglieder überlassen könnte, sondern sie bedürfen einer ständigen Beeinflussung durch die Zentrale, die die taktischen Anweisungen erteilt und das für die besondern Verhältnisse zugeschnittene Werbematerial herausgibt. Die UH hat im Jahre 1942 eine besondere Organisationsabteilung geschaffen, die die Werbung zu organisieren hat, und der gleichzeitig die wichtige Aufgabe übertragen ist, die Mitgliederfluktuation durch Bearbeitung austretender Mitglieder zu bremsen.

Die agitatorischen Mittel vermögen in der Regel die für die Mitgliederbewegung positiven Strömungen lediglich zu unterstützen, bzw. die Auswirkungen der für sie ungünstigen Zeitverhältnisse zu mildern, sie sind aber normalerweise kaum in der Lage, die Mitgliederbewegung grundlegend zu beeinflussen, wenn nicht bereits eine innere Bereitschaft zur Koalitionsbildung besteht. Der grosse Erfolg der im Jahre 1942 nach wissenschaftlichen Grundsätzen begonnenen Werbeaktion hat seine tiefere Wurzel im kriegsbedingten Erstarken des Kollektivbewusstseins und in den zunehmenden gewerkschaftlichen Erfolgen der UH. Diese Tatsache illustriert die fast parallel verlaufende Mitgliederkurve in den beiden Weltkriegen. Von 1913 bis 1919 stieg die Mitgliederzahl von 4454 auf 6589 Mitglieder, in den Jahren 1939 bis 1945 von 5992 auf 8680 Mitglieder. Damit soll die grosse Bedeutung einer systematischen und den besondern Verhältnissen angepassten Agitation und Werbung keineswegs herabgemindert werden, besteht doch ihre wesentliche Aufgabe darin, in der Masse herrschende unbewusste Wünsche und Gefühle zu wecken und ihnen Gestalt zu geben. Sie ist im Gastgewerbe umso wichtiger, als der Berufsstand einer ständigen Umschichtung ausgesetzt ist, und die neu in den Beruf eintretenden Mitglieder immer über Arbeit und Ziel der Organisation aufgeklärt werden müssen.

Die Mitgliederbewegung der UH gibt ein ziemlich getreues Spiegelbild der Zeitverhältnisse, aber auch ihrer jeweiligen gewerkschaftlichen Stärke, die ja in funktionellem Zusammenhang mit dem Mitgliederbestand steht. Die erste Entwicklungsphase, die im Jahre 1892 mit der Wahl eines festbesoldeten Sekretärs begann, zeigt ein langsames, aber ständiges Ansteigen der Mitgliederzahl. Der Bestand betrug 1890: 636, 1898: 1346, 1910: 3594 und 1913 bereits 4454 Mitglieder. Die erfolgreiche gewerkschaftliche Tätigkeit in den Jahren 1916—19, zusammen mit den vorerwähnten mentalen Einflüssen, steigerten die Mitgliederzahl auf 6589 im Jahre 1919. Welch kritische Relation zwischen der Wirtschaftslage und der Mitgliederbewegung besteht, beweisen die Jahre 1919 bis 1922,

innert welcher Zeit der Bestand auf 4530 zurückging ⁷⁸⁾, wobei allerdings die innern Zersetzungserscheinungen eine nicht unerhebliche Rolle gespielt haben. Es gelang in der Folge, die rückläufige Bewegung aufzuhalten und mit der Fusion der UH mit der Union Fraternelle eine wesentliche Steigerung auf 6243 Mitglieder im Jahre 1930 zu erzielen. Die Weltwirtschaftskrise übte wiederum einen starken Druck auf den Effektivbestand der UH aus, ging doch die Zahl der Mitglieder bis 1935 auf 5546 zurück, um dann bis 1939 auf 5992 anzusteigen. Einen gewaltigen Aufschwung brachte die Kriegszeit. Bei Friedensschluss 1945 hatte die UH ihre Mitgliederzahl um über 2000 gesteigert, eine Entwicklung, die auch in der Nachkriegszeit, wenn auch nicht mehr in diesem Ausmasse, anhielt. 1948 betrug der Gesamtmitgliederbestand 8826, wovon 8264 direkt dem Zentralverband, ohne Landesteile, unterstellt waren. Im November 1949 wurde das neuntausendste Mitglied aufgenommen.

2. Die strukturellen Wandlungen in der Zusammensetzung der Organisation

Der Mitgliederbestand der UH weist nicht nur wesentliche Schwankungen in der Gesamtzahl der Mitglieder auf, sondern auch starke strukturelle Verschiebungen in der Zusammensetzung der Organisation. Die UH ging, wie erinnerlich, aus dem Portierstand hervor, der als damals spezifisch schweizerischer Beruf die Verteidigung der schweizerischen Berufsangehörigen gegen die drohende Ueberfremdung übernahm. Entsprechend war auch ihre zahlenmässige und prozentuale Vertretung im Verband. 1898 gehörten von den 1364 Mitgliedern deren 699 oder 51 % dem Portierberufe an. (Concierges, Kondukteure, Portiers usw.) Ihre Zahl stieg bis 1919 auf über 2000, sank dann aber bis in die Zeit des zweiten Weltkrieges unter die tausender Grenze. Auch ihr prozentualer Anteil am Gesamtbestand sank bis in die neuere Zeit unaufhaltsam und betrug 1936 14,7 % und 1942 noch 12,7 %, ein deutliches Symptom für die gewaltige Berufsumschichtung, die sich gerade in dieser Berufskategorie, im Zusammenhang mit der Berufsabwanderung, vollzogen hat. Eine ähnliche Entwicklung weist die Mitgliederkurve des männlichen Servierpersonals auf, das im Verband in den 30er Jahren noch mit einem Anteil von 7—8 % vertreten war, gegenüber 18 % im Jahre 1919.

Im Gegensatz zum Portier- und Kellnerpersonal ist die Zahl der Köche sowohl absolut als auch relativ ständig gestiegen. Im Jahre 1898 fielen rund 19 % des Bestandes auf die Köcheschaft, 1929 bereits 37 % und durch die Fusion der UFC mit der UH im Jahre 1930 49 %. Bis zum Jahre 1941 war rund die Hälfte aller Mitglieder der UH Köche. In der Folge sank ihr relativer Anteil auf 43 % und betrug 1948 noch rund 38 %, dies wegen der starken Zunahme des männlichen und weib-

⁷⁸⁾ In der gleichen Zeitperiode fiel die Mitgliederzahl des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes um rund die Hälfte. Vgl. Kamber A.: «Der Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband». Diss. Zch. 1931.

lichen Bedienungspersonals. Absolut gewertet sind die Köche aber mit 3151 Mitgliedern pro 1948 noch weitaus die stärkste Stütze der UH.

Der Anteil der etablierten Mitglieder, von denen allerdings ein Teil ausserberuflich tätig ist, betrug in den Jahren 1898—1930 5—7 %. Er stieg 1940 auf über 11 %. Im Zusammenhang mit der starken Mitgliederbewegung der Kriegsjahre ist ihr prozentualer Anteil wieder etwas gesunken. Ihre Zahl betrug aber im Jahre 1948 immerhin 674 gegen 500 bis 600 in den Jahren 1936—1943. Die Zunahme der Zahl etablierter Mitglieder ist bis in die Nachkriegszeit, da sich die Verhältnisse stark änderten, wohl weniger auf günstigere Verselbständigungsmöglichkeiten zurückzuführen, als auf die Umlagerung des Mitgliederbestandes vom angelesenen zum gelernten Personal. Es sind vor allem die Köche, die erfahrungsgemäss am meisten geneigt sind, sich früher oder später zu etablieren.

Die Zahl der weiblichen Mitglieder blieb bis Kriegsausbruch 1939 relativ bescheiden. 1939 betrug ihr Anteil am Gesamtbestand rund 8 %. Eine entscheidende Aenderung brachten die Kriegsjahre. Bei allen weiblichen Berufskategorien ist pro 1942 gegenüber 1939 eine Verdoppelung der Mitgliederzahl festzustellen; die Zahl der Saal- und Serviertöchter hatte sich sogar verdreifacht. 1948 gehörten der UH 1588 weibliche Mitglieder an. Das sind rund 19 % des Gesamtmitgliederbestandes. (1939: 779 oder rund 8 %). Die weibliche Mitgliederkategorie ist aus bekannten Gründen am stärksten der Fluktuation ausgesetzt. Trotz der dadurch bedingten ständigen Umschichtung kann ein so stark von weiblichen Berufsangehörigen durchsetzter Berufsstand auf die Mitarbeit der weiblichen Angestellten nicht verzichten.

3. Das Organisationsquorum

Vergleichen wir die auf Seite 11 unserer Untersuchung ermittelten Zahlen über die quantitative Bedeutung des Hotelpersonals, und vergleichen wir dieselben mit dem Effektivbestand der UH, so stellt sich die Frage, ob die UH rein zahlenmässig als repräsentative Organisation für die Vertretung des gastgewerblichen Angestelltenstandes angesehen werden kann. Wir haben festgestellt, dass im Gastgewerbe rund 54 000 unselbstständig erwerbende Berufstätige beschäftigt sind ⁷⁰⁾, wovon 74 % weiblichen und 26 % männlichen Geschlechts. Stellen wir die vorstehende Zahl dem Mitgliederbestand der UH gegenüber, so erhalten wir ein Organisationsquorum von rund 15 %. Nun sind aber, wie bereits früher festgestellt, in den 54 000 zahlreiche Angestellte enthalten, die wir, gestützt auf unsere frühere Definition, nicht zum gastgewerblichen Personal zählen können (Dienstboten). Die Verbandsleitung schätzt die Gesamtzahl der für die UH organisierbaren männlichen und weiblichen Angestellten auf höchstens 30 000. Dies ergäbe, bezogen auf den Bestand der UH, ein Organisationsquorum von rund 30 %.

⁷⁰⁾ Ohne Berücksichtigung der Saisonspitzen.

Jahr	Total	Etablierte Mitglieder	Bureau- und Reception-personal	Köche und Patissiers	Kellner	Portiers
1890	636	—	—	—	—	—
1898	1364	83	58	271	253	699
1913	4454	245	212	1215	621	1794
1919	6589	276	285	2093	1204	2189
1922	4530	248	214	1436	768	1189
1929	5277 ¹⁾	252	134	1546	403	956
	4192					
1930	6243 ¹⁾	398	121	2546 ²⁾	401	909
	5202					
1936	5720 ¹⁾	525	82	2440	359	710
	4868					
1939	5992 ¹⁾	579	103	2599	414	796
	5270					
1940	5641 ¹⁾	569	89	2481	397	713
	4978					
1942	6199 ³⁾	583	127	2719	560	792
1948	8826 ¹⁾	674	230	3151	880	1250
	8270					

Mitgliederbestand in %

1898	100 ⁴⁾	6,08	4,25	19,87	18,55	51,25
1913	100	5,50	4,77	27,28	13,94	40,28
1919	100	4,19	4,32	31,62	18,28	33,23
1922	100	5,45	4,70	31,70	16,95	26,25
1929	100	6,00	3,20	36,90	9,60	22,80
1930	100	7,70	2,30	48,90 ²⁾	7,70	17,50
1936	100	10,80	1,70	50,10	7,30	14,70
1939	100	11,00	1,95	49,30	7,85	15,10
1940	100	11,43	1,79	49,85	7,97	14,32
1942	100	9,40	2,05	43,85	9,03	12,77
1948	100	8,15	2,80	38,10	10,65	15,15

¹⁾ Zahl über dem Strich = Gesamtmitgliederzahl.

Zahl unter dem Strich = Mitgliedschaft des Zentralverbandes Schweiz.

²⁾ Fusion der «Union Fraternelle» mit der UH.

³⁾ Mitgliederzahl der Landesteile nicht erhältlich. Nur Zentralverband Schweiz.

⁴⁾ Mitgliederbestand in % des Zentralverbandes Schweiz.

Div. männl. Angestellte	Gouvernanten Sekretärinnen	Rest.- und Saaltöchter	Zimmer- mädchen	Köchinnen	Div. weibl. Angestellte
—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—
367	—	—	—	—	—
449	9	25	46	—	23
329	19	107	113	—	115
346	45	282	105	46	77
325	45	229	97	41	90
323	21	175	84	46	103
297	28	228	82	54	90
292	31	187	67	56	96
395	66	511	144	114	194
497	126	804	216	170	272
Mitgliederbestand in %					
—	—	—	—	—	—
8,23	—	—	—	—	—
6,79	0,13	0,39	0,70	—	0,35
7,25	0,40	2,30	2,50	—	2,50
8,30	1,00	6,70	2,50	1,10	1,90
6,20	0,90	4,40	1,90	0,80	1,70
6,60	0,40	3,60	1,80	0,90	2,10
5,65	0,55	4,30	1,55	1,05	1,70
5,86	0,62	3,75	1,34	1,12	1,95
6,36	0,98	8,24	2,32	1,87	3,13
6,00	1,50	9,70	2,60	2,05	3,30

Untersuchen wir lediglich das Organisationsquorum der männlichen Angestellten, die gewerkschaftspolitisch von weit höherer Bedeutung sind als die weiblichen, so erhalten wir ein ganz anderes Bild. Von den statistisch festgestellten 14 000 männlichen Angestellten, die im Gastgewerbe tätig sind, sind in der UH 6500 organisiert. In Bezug auf die männlichen Angestellten ergibt sich somit ein Organisationsquorum von 46 %.

Ausgezeichnet durchorganisiert ist die Köcheschaft. Sie ist im statistischen Jahrbuch 1946 mit 4596 Berufsangehörigen ausgewiesen, während die UH rund 3100 Köche aufweist. Das Quorum ergibt somit 70 %. Könnte ausschliesslich das gelernte, im Gastgewerbe und in öffentlichen Anstalten tätige Kochpersonal erfasst werden, so wäre das Verhältnis noch bedeutend günstiger. Nach zuverlässigen Schätzungen beträgt das Organisationsquorum der Köcheschaft rund 90 %.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die gastgewerbliche Angestelltenschaft in der UH relativ gut durchorganisiert ist. Dabei sind immer die besondern Schwierigkeiten zu berücksichtigen, die jeder Koalitionsbildung, die sich auf weibliches Personal und Angestellte in verschiedenen hierarchischen Berufsstufen erstreckt, anhaften. Das Fundament des Verbandes muss von den männlichen Berufsangehörigen gebildet werden, denn die sozialen Auseinandersetzungen mit ihren ganzen kämpferischen Aspekten sind vor allem Sache des Mannes. In dieser Hinsicht ist die UH mit einem statistisch festgestellten Quorum von 46 % fest begründet. Ihre Hauptstütze findet sie aber — und dies gilt nicht nur zahlenmässig, sondern auch geistig — in der Köcheschaft, deren Quorum selbst für die gut durchorganisierte Arbeiterschaft nicht selbstverständlich ist. Der Köcheschaft kommt zudem in gewerkschaftlicher Hinsicht, dank ihrer Schlüsselstellung im Betrieb, besonderes Gewicht zu. Ganz abgesehen davon, dass neben der UH keine massgebliche Organisation besteht, die die Interessen des gastgewerblichen Personals vertritt, besitzt die UH gemäss vorstehender Untersuchung die Organisationsbasis, die sie als repräsentative Landesorganisation legitimiert.

IV. TEIL

A. Berufspolitische, gewerkschaftliche und soziale Auswirkungen der kollektiven Interessen- vertretung

1. Ausgangslage

In unserer Darstellung der Entwicklungsgeschichte der UH haben wir die Marksteine der gewerkschaftlichen und standespolitischen Arbeit des Verbandes bereits festgehalten. Damit ist aber die unserer wissenschaftlichen Untersuchung zu Grunde liegende Hauptfrage nach der Existenznotwendigkeit des gastgewerblichen Arbeitnehmerverbandes noch nicht beantwortet. Es gilt somit zu untersuchen, welche Resultate die kollektive Interessenvertretung bis heute gezeitigt hat.

Betrachten wir resumierend die Lage des Hotelpersonals vor Entstehung eines schlagkräftigen Interessenverbandes. Wir sehen ein bis zu Beginn des Weltkrieges rasch aufstrebendes Hotelgewerbe, dessen Entwicklung der Heranbildung des notwendigen qualifizierten Nachwuchses weit vorauseilte, und das sich deshalb in der Beschaffung von Berufspersonal vor allem auf das Ausland stützen musste. Die Folge war eine starke Ueberfremdung und eine gewisse Zurückdrängung des Schweizers aus diesem jungen, emporsteigenden Gewerbebezweig. Immerhin fand der Schweizer im Ausland eine Ausgleichsmöglichkeit.

Bei Ausbruch des ersten Weltkrieges änderte sich die Situation vollständig. Das Ueberfremdungsproblem wurde durch die Kriegsergebnisse automatisch gelöst, anderseits verloren die Schweizer ihre Arbeitsplätze im Ausland. Der Zusammenbruch der Fremdenhotellerie hatte eine zunehmende ökonomische Verproletarisierung zur Folge, zu deren Abwehr kollektive Massnahmen ergriffen werden mussten. Es war nur natürlich, dass in diesem Zusammenhang auch die Fragen des Arbeitsverhältnisses in die Diskussion gezogen wurden. Bis nach der Jahrhundertwende war dasselbe durch alle jene Charakterzüge gekennzeichnet, die dem ursprünglichen Dienstbotenverhältnis anhafteten. Lange Arbeitszeiten, unregelmäßige Freizeit, Verzicht auf den wöchentlichen Ruhetag, Zwang zur Hausgemeinschaft, vollständige Abhängigkeit eines Teils des Personals von der Gebefreudigkeit des Gastes, Schutzlosigkeit gegen die wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Alter und Tod. Soziale Schutzvorschriften fehlten gänzlich. Einzig ein paar kantonale Wirtschaftsgesetze bestimmten, dass die Nachtruhezeit mindestens 7 oder 8

Stunden betragen müsse; in seltenern Fällen wurde wöchentlich mindestens auch ein halber Ruhetag vorgeschrieben. Gemildert wurden diese Nachteile lediglich durch die mehr oder weniger patriarchalische Grundlage des Arbeitsverhältnisses. Dies war der Boden, aus dem die UH herausgewachsen ist, und der ihr Aufgabe und Ziel setzte.

2. Ziele und Mittel der Verbandsarbeit

Alle Massnahmen und Bestrebungen der UH richten sich auf das eine Hauptziel: Den Berufsstand wirtschaftlich, sozial und gesellschaftlich zu heben, seine Angehörigen geistig zu fördern und ihnen eine ausreichende Existenzsicherung zu garantieren, ferner das Einzelmitglied vor den wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, Invalidität und Alter zu schützen.

Konkret formuliert kann die Zielsetzung wie folgt umschrieben werden: Erhöhung des Anteils am Sozialprodukt durch Sicherung eines der Leistung des Angestellten und den Ertragsverhältnissen des Gewerbes angemessenen Lohnes und gleichzeitig Ueberführung der früheren Trinkgeldsitte in ein Ablösungssystem, das die unwürdige Abhängigkeit des Angestellten vom Gast beseitigt; Festsetzung angemessener Arbeits- und Ruhezeiten durch die Sozialgesetzgebung oder Gesamtarbeitsverträge; Einführung von Ferien; soweit möglich Ablösung der Hausgemeinschaft durch eine Barentschädigung; Ausbau der sozialrechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses; Schutz vor Ueberfremdung und unbilligen Einschränkungen in der Erwerbsfreiheit; Förderung der Berufsbildung; Ausbau der Sozialversicherung durch eigene Kassen und staatliche Institutionen. Die auf die Erreichung dieser Ziele gerichteten Massnahmen treten nach aussen am augenfälligsten in Erscheinung. Mindestens so wichtig, wenn auch in ihren Ergebnissen erst im Verlaufe langer Entwicklungsperioden erkennbar, sind die mehr ideellen Bestrebungen: Aufklärung, Belehrung und Schulung der Mitglieder, Förderung der moralischen und ethischen Qualitäten und gleichzeitig der Kampf gegen Rechtsverwilderung, Spekulationsgeist und Unkollegialität.

Diese Zielsetzung verlangt einen wohlausgebauten Verbandsapparat mit entsprechender Aufgabenteilung. Wir haben in anderem Zusammenhang die gesetzgebenden und ausführenden Organe, die Träger und Disponenten der Verbandspolitik bereits erwähnt, sodass wir uns hier auf eine Skizzierung der Verbandsinstitutionen und Verbandsmittel beschränken können.

Den Verbandszwecken dienen vor allem die Zentralverwaltung mit der Hotelfachschule in Luzern und die Regional- und Platzsekretariate in Lausanne und Zürich. Die Zentralverwaltung gliedert sich in folgende Hauptabteilungen:

- a) Rechtsschutzabteilung: Die Rechtsschutzabteilung wurde bereits 1920 geschaffen. Sie gewährt Verbandsmitgliedern unentgelt-

lich Rechtsbeistand und Rechtsauskunft. Der Beistand bezieht sich auf alle Streitsachen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, ferner auf Steuer- und Domizilangelegenheiten. Der Rechtsschutzabteilung kommt auch gewerkschaftspolitisch grosse Bedeutung zu, hat sie doch die Aufgabe, die Ergebnisse der gewerkschaftlichen Bewegungen (Gesamtarbeitsverträge, Sozialgesetze usw.) in der Praxis durchzusetzen. Psychologisch ist sie insofern bedeutsam, als sie dem Mitglied das Bewusstsein gibt, dass seine Rechte immer und überall durch den Berufsverband gewahrt werden.

- b) **Facharbeitsnachweis:** Die Schaffung eines Facharbeitsnachweises gehörte zu den ersten Leistungen der UH. Ihm kommt im Hinblick auf die Erwerbswanderung und dem damit verbundenen häufigen Stellenwechsel des Hotelpersonals besondere Bedeutung zu. Seine Hauptaufgabe besteht in der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem gastgewerblichen Arbeitsmarkt und dem Schutz vor Ueberfremdung. In gewerkschaftlicher Hinsicht besteht seine Funktion in der Dirigierung des Angebotes. Wir verweisen auf den Abschnitt «Arbeitsmarktpolitik».
- c) **Organisationsabteilung:** Die Organisationsabteilung bildet das geistige Zentrum der Agitation, der Werbung und der Propaganda für den Verband. Von hier aus werden die unteren Verbandsstufen mit dem nötigen Werbematerial versehen und die grösseren Propaganda-Aktionen organisiert. Von besonderer Bedeutung ist die ihr übertragene Aufgabe, die Mitgliederfluktuation durch direkte oder indirekte Bearbeitung jedes austretenden Mitgliedes zu bremsen.
- d) **Hotelfachschule:** Die verbandseigene Hotelfachschule ist seit 1944 zusammen mit dem Zentralbureau ins Hotel Montana verlegt und bietet damit den Schülern praktischen Anschauungsunterricht. Im Gegensatz zu andern Lehranstalten ähnlichen Charakters führt die Hotelfachschule in Luzern keine ganzjährigen Lehrkurse durch. Sie sieht ihre Hauptaufgabe darin, die im Beruf stehenden Angestellten durch Ergänzungskurse von relativ kurzer Dauer weiterzubilden. In der allgemeinen Abteilung werden ein Fachkurs von dreimonatiger Dauer, der die elementaren Grundlagen der Hotelbetriebsführung vermittelt, ein Sekretärkurs von gleich langer Dauer und Sprachkurse durchgeführt. Daneben bestehen besondere Koch- und Servierkurse, sowie eine ganze Reihe von Spezialkursen. Seit ihrer Gründung im Jahre 1909 hat die Schweizerische Hotelfachschule über 10 000 Schüler ausgebildet.
- e) **Fachliteratur-Verlag:** Um dem gastgewerblichen Personal gute Fachliteratur zu vermitteln, tritt die UH als Verleger guter Fachbücher auf. Sie besitzt gleichzeitig eine eigene Verkaufsstelle. Der Fachliteratur-Verlag wird nicht mit dem Ziel der Gewinnerzielung geführt, sondern dient vor allem der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Angestellten und Betriebsinhabern.

- f) **Versicherungs- und Hilfskassen:** Mit dem Ausbau des staatlichen Versicherungswesens ist die Bedeutung der verbandseigenen Versicherungskassen als Bindeglied der Mitgliedschaft zum Verband und als Werbemittel zurückgegangen. Doch bringt die eigene Krankenkasse dem Mitglied insofern Vorteile, als sie im Gegensatz zu den örtlich gebundenen staatlichen Kassen die Freizügigkeit in der ganzen Schweiz gewährleistet. Kassenleistungen in Form von Taggeldern werden auch an Mitglieder gewährt, die sich im Ausland befinden, und mit der Kasse des Landesteils England besteht volle Freizügigkeit. Schliesslich bringt die Zusammenlegung des Verbandsapparates mit der Finanzverwaltung der Kassen auch finanzielle Erleichterungen in Form niedrigerer Prämien.

Die UH besitzt z. Zt. eine **Krankenkasse**, eine **Sterbe- und Altersgeldkasse**, sowie eine in verschiedene Fonds aufgeteilte **Hilfskasse**. Im Gesamten haben die einzelnen Kassen und Fonds bis Ende 1947 total Fr. 5 503 389.— an Mitglieder ausgerichtet.

- aa) **Die Krankenkasse:** Die Krankenkasse der UH ist als staatlich anerkannte Kasse dem B. G. über die Kranken- und Unfallversicherung vom 13. Juni 1911 unterstellt und unterzieht sich auch den Bestimmungen des B. G. betreffend Massnahmen gegen die Tuberkulose vom 13. Juni 1928, sowie den entsprechenden Ausführungsbestimmungen vom Januar 1944. Es bestehen zwei Versicherungsklassen, nämlich eine Krankengeld-Versicherung mit Taggeldleistungen von Fr. 3.— bis Fr. 6.— und eine gemischte Versicherung, die ärztliche Behandlung und Arznei, sowie ein Taggeld von Fr. 1.— bis Fr. 8.— gewährleistet. Die Einführung der letztern Versicherungsklasse war notwendig, damit das dem Versicherungsobligatorium unterstellte Personal, das gemäss gesetzlicher Vorschrift für Krankenpflege versichert sein muss, erfasst werden konnte. Seit ihrem Bestehen, d. h. seit dem Jahre 1888 bis 1947 hat die Kasse total Fr. 3 380 248.— an Versicherungsgeldern ausgerichtet. In den letzten Jahren schwankten die Auszahlungen zwischen Fr. 170 000.— und Fr. 200 000.— jährlich.

- bb) **Die Sterbe- und Altersgeldkasse:** Die Leistungen der Sterbekasse betragen für die Angehörigen von verstorbenen Mitgliedern mit wenigstens 6-monatiger Mitgliedschaft Fr. 100.—. Dazu kommen für jedes zurückgelegte ganze Mitgliedschaftsjahr Fr. 20.— bis zum Maximum von Fr. 500.—. Die **Altersgeld-Versicherung**, die bis 1946 auf Rentenleistungen beruhte, musste anlässlich der Delegiertenversammlung 1946 wegen der zunehmenden Ueeralterung der Mitgliedschaft auf neue versicherungstechnische Grundlagen gestellt werden. Die Rentenleistungen wurden durch eine ein-

malige Abfindung abgelöst, die für Mitglieder nach zurückgelegtem 63. Altersjahr und mindestens 19-jähriger Mitgliedschaft Fr. 500.— beträgt. Bei längerer Mitgliedschaftsdauer erhöht sich das Altersgeld bis maximal Fr. 800.—. Die Alterskasse allein hat bis Ende 1947 über eine Million an Altersgeldern ausbezahlt.

cc) **Die Hilfskassen und Unterstützungsfonds:**
Die Hilfskasse gewährt in Notfällen an Verbandsmitglieder einmalige Notunterstützungen bis zu einem Maximalbetrag von Fr. 300.— und im Falle wiederholter Inanspruchnahme bis zum Maximum von Fr. 600.—, ferner rückzahlbare Reisegeldvorschüsse, Darlehen, Invalidenrenten von mindestens Fr. 120.— und höchstens Fr. 300.— pro Jahr, wobei die Bezugsdauer auf 15 Jahre, bzw. bis zum zurückgelegten 67. Altersjahr begrenzt ist und schliesslich Witwen- und Waisenunterstützungen im Betrage von mindestens Fr. 50.— und höchstens Fr. 120.— pro Jahr während längstens 10 Jahren. Der **Hermann Bieder Fonds** ist zur Unterstützung bedürftiger Schüler der Schweizerischen Hotelfachschule bestimmt. Das Stipendium darf Fr. 200.— innerhalb eines Kalenderhalbjahres nicht übersteigen. Der **Beitrags-Entlastungsfonds** dient zur begrenzten Deckung von Beiträgen und Prämien solcher Mitglieder, welche sich in unverschuldeter schwerer Notlage befinden und deshalb Gefahr laufen, ihrer Mitgliedschaftsrechte wegen Nichtbezahlung der Beiträge verlustig zu gehen. Ein **Maggi Fonds**, gestiftet von der Firma Maggi A. G., ist für die Förderung des kulinarischen Bildungswesens bestimmt; eine ähnliche Bestimmung hat der **Ausstellungsfonds**. Von besonderer Bedeutung ist die Annahme einer statutarischen Bestimmung anlässlich der Delegiertenversammlung 1946, wonach beim Zentralverband auf Beschluss der Delegiertenversammlung ein **gewerkschaftlicher Aktionsfonds** geschaffen werden kann. Diese Kompetenz erhielten auch die Zweigvereine der UH.

g) **Das Verbandsorgan «Union Helvetia» und die fachtechnische Zeitschrift «Hotellerie»:** Das wichtigste geistige Verbindungsmittel zwischen Verbandsleitung und Mitglied ist das wöchentlich erscheinende Verbandsorgan, die «Union Helvetia». Ohne verbandseigene Zeitung wäre der Zusammenhalt einer so grossen Mitgliederzahl, aber auch jede auf der Mitgliedschaft beruhende Aktion, ausgeschlossen. Die Verbandszeitung orientiert die Mitgliedschaft nicht nur über die vom Verband geleistete Arbeit, seine Ziele und seine Begehren, sondern sie dient vor allem auch ideellen Zwecken, der Belehrung und der Förderung der beruflichen und menschlichen Qualitäten. Technische Berufsfragen werden in der illustrierten Vierteljahreszeitschrift «Hotellerie» behandelt.

3. Taktik und Mittel der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung

Gewerkschaftliche Bestrebungen müssen, soweit sie den innern Zweckkreis überschreiten, ihrer Natur nach andere Interessensphären tangieren. Da aber weder das Individuum noch wirtschaftliche Gruppen ihren Anteil am Sozialprodukt sich freiwillig schmälern und sich auch sonst nur ungern Bindungen auferlegen lassen, ist es unvermeidlich, dass zwischen den sich gegenüberstehenden Interessengruppen Spannungen auftreten, die zeitweise sogar in offenen Kampf übergehen können. Eine Gewerkschaftsorganisation bedarf deshalb bestimmter Kampfmittel, wenn sie ihre Ziele erreichen will. Als solche kommen die vielfältigen Formen des passiven Widerstandes in Betracht, die die gänzliche oder teilweise Lahmlegung des Betriebes bezwecken. Diese Kampfmethodik wird, soweit der angestrebte Zweck mit dem angerichteten Schaden nicht in einem offenbaren Missverhältnis steht, als legal anerkannt. Zum Streik, der Sperre und der Kollektivkündigung, den Hauptformen des passiven Widerstandes in der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung, treten aktive Kampfmethoden, so z. B. die Anprangerung in Wort und Schrift.

Art und Grad des sozialen Kampfes sind vom gewerkschaftlichen Machtpotential abhängig, mehr noch von der soziologischen und geistigen Eigenart der Mitgliedschaft. Je mehr sich die gewerkschaftlich organisierte Gruppe in ökonomischer und geistiger Hinsicht dem wirtschaftlichen Gegenpart nähert, umso weniger scharf sind die im Widerstreit der Interessen angewandten Kampfmethoden. Als mittelständisch denkende und fühlende Arbeitnehmergruppe, mit einer Mitgliedschaft, die bis zur Spitze der beruflichen Hierarchie reicht, sind die taktischen Methoden der UH in der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung bereits vorgezeichnet. Wohl trat bei ihr das Kampfmoment stets stärker in Erscheinung als bei andern Angestellten Gruppen, doch zeigt ihre Entwicklungsgeschichte, dass sie ihre Ziele vor allem auf friedlichem Wege zu erreichen sucht und im Wesentlichen auch erreicht hat. Dies war deshalb möglich, weil sie bei ihren Postulaten meist die Unterstützung der Öffentlichkeit fand; man denke nur an die Einführung der Trinkgeldordnung und des wöchentlichen Ruhetags u. a. m. Im Gastgewerbe sind zudem Kampfmittel wirksam, die nicht die volle Machtentfaltung erfordern, so die Anprangerung in der Verbandspresse. Die Erwerbswanderung des Hotelpersonals bringt solchen Publikationen schnelle und rasche Verbreitung und kann die Frequenz eines Hauses beeinflussen, lässt sich doch der erholungsuchende Gast nicht gern in gewerkschaftliche Auseinandersetzungen hineinziehen.

Ganz allgemein kann als Kennzeichen der taktischen Kampfmethodik der UH gelten, dass sie ihre Postulate auf dem Verhandlungswege, nötigenfalls unter Appell an eine breitere Öffentlichkeit zu erreichen sucht. Dies bedingt natürlich, dass keine überbordenden Begehren gestellt werden. Mit dem Erstarken des Verbandes ist sie aber, soweit wenigstens

auch Interessen der Köcheschaft auf dem Spiele stehen, durchaus in der Lage, zu den üblichen Kampfmethoden der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung zu greifen. Dies zeigte sich insbesondere anlässlich des Luzerner Konfliktes im Jahre 1948 ⁸⁰⁾.

4. Die gewerkschaftliche Auseinandersetzung und Versuche zu ihrer Ueberwindung bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen

a) Vom Widerstreit der Interessen zur Zusammenarbeit in Berufsgemeinschaft

Die Gründung eines nationalen Hotelangestelltenverbandes fand unter der Arbeitgeberschaft Sympathie und Unterstützung. Solange dieser seinen wirtschaftsfriedlichen Charakter wahrte, begrüßte man es, eine Organisation vorzufinden, mit der man in berufspolitischen Fragen zusammenarbeiten konnte und die sich dank ihrer verschiedenen Institutionen und Kassen mit Aufgaben befasste, die zu übernehmen früher die Arbeitgeberschaft, wenigstens moralisch, im allgemeinen verpflichtet war.

Die Situation änderte sich grundlegend, als die UH im Verlaufe des ersten Weltkrieges Begehren stellte, die über die rein berufspolitische Interessensphäre hinausgingen, und die der Hotellerie bisher ungewohnte Lasten auferlegt hätten. Wenn man bedenkt, wie rückständig die damaligen Verhältnisse waren, wie gross anderseits das Beharrungsvermögen überlieferter sozialer Anschauungen ist, und welch grosse Zeiträume erfahrungsgemäss erforderlich sind, um die Menschen für die Annahme neuer sozialer Ideen empfänglich zu machen, waren die von der UH gestellten Forderungen für die damalige Zeit sehr radikal ⁸¹⁾. Wohl erfolgten schon früher Vorstösse zur Regelung der Ruhetagsfrage u. a. m., doch beschränkten sie sich auf mehr oder weniger interne Besprechungen am Verhandlungstisch. Es war wenig oder nichts unternommen worden, um den Boden für die Aufnahme neuer sozialer Anschauungen vorzubereiten, und es ist nicht erstaunlich, dass die Begehren der UH auf härtesten Widerstand stiessen.

Die Opposition gegen die vom Personalverband gestellten Forderungen wurde noch vom Misstrauen übertroffen, das die Arbeitgeberschaft der Neuorientierung der Angestelltenorganisation entgegenbrachte, wurde doch das Schwergewicht der Verbandspolitik ziemlich plötzlich auf die reinen Personalinteressen verlagert, unter deutlicher Hervorkehrung des Machtstandpunktes. Die innere Spaltung mit der Arbeitgeberschaft, insbesondere mit dem SHV, erreichte ihren Höhepunkt, als sich die UH 1919 auch verfassungsmässig als Gewerkschaft konstituierte. Der dama-

⁸⁰⁾ Siehe unsere Ausführungen auf S. 78.

⁸¹⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 35.

lige Kampf ging zweifellos nicht allein um die gerade aktuellen Interessengegensätze, sondern er war vielmehr Ausfluss einer Angstpsychose der Arbeitgeberschaft vor einer geistigen Durchdringung der Arbeitnehmerschaft mit ihm bisher fremden Gedankengut marxistischer Observanz. Es war die Furcht vor einem Bruch mit der patriarchalischen Tradition im Gewerbe und der systematischen Klassierung des Hotelangestellten zum Lohnarbeiter. Es gab wenige, die damals die Notwendigkeit grundlegender Reformen einsahen, und die Bestrebungen der UH wurden den Vorstössen der damals scharf agitierenden und teilweise unter der Ideologie des Klassenkampfes stehenden Arbeitergewerkschaften gleichgestellt.

War dieses Misstrauen berechtigt? Sicher nicht, denn gerade zu dieser Zeit ergriff der Generalsekretär der UH, zusammen mit andern Führern der Angestelltenbewegung, die Initiative zur Gründung der Spitzenorganisation der schweizerischen Angestelltenschaft, der VSA, und bewies damit, dass ihm die grossen mentalen und soziologischen Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern wohl bewusst waren. Auch die weitere Entwicklungsgeschichte der UH zeigt deutlich, dass sie, natürlich stets unter Wahrung der spezifischen Personalinteressen, die Probleme und die Erfordernisse des gesamten Berufsstandes stets im Auge behielt.

Es dauerte mehrere Jahre, bis die zwischen der Arbeitgeberschaft und der Organisation des Personals eingetretene Entfremdung wieder einem Vertrauensverhältnis Platz machte. Zuerst fand man sich wiederum auf berufspolitischem Gebiet, d. h. dort, wo die Interessen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft gleichgerichtet sein mussten. Nach einer Periode loser Zusammenarbeit bei Lehrabschlussprüfungen und in andern Fragen der Berufsbildung wurde 1925 die erste ständige paritätische Institution, die Schweizerische Fachkommission für das Gastgewerbe geschaffen, ein Organ, das sich bis heute bewährt und Vorzügliches geleistet hat ⁸²⁾. Damit anerkannte die Arbeitgeberschaft die UH als mitspracheberechtigte Landesorganisation. Noch einmal prallten die Interessengegensätze bei der Durchberatung des B. G. über die wöchentliche Ruhezeit zusammen. Mit dessen Annahme durch das Parlament war aber endlich ein jahrzehntealter Konfliktstoff beseitigt und der Boden für eine vertrauensvollere Zusammenarbeit geebnet. Im Jahre 1932 wurde, zusammen mit dem SHV, die paritätische Arbeitslosenversicherung für das schweizerische Hotel- und Gastgewerbe geschaffen ⁸³⁾. 1936 folgte die erste Allgemeinverbindlicherklärung der Trinkgeldordnung, für deren Vollzug eine paritätische Aufsichtskommission eingesetzt und später durch den Beizug eines Vertreters des Schweiz. Wirte-Vereins (SWV) erweitert wurde. Aber auch auf wirtschaftspolitischem Gebiet fanden sich die beiden Organisationen SHV und UH, so bei der Einfüh-

⁸²⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 79 und das Kapitel «Lösungen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufspolitik».

⁸³⁾ Vgl. unsere Ausführungen auf S. 79/101.

rung einer verbindlichen Preisordnung für die Hotellerie und andern für das Hotelgewerbe lebenswichtigen Fragen. Der Wille zur Mitarbeit bei Aufgaben, die ausserhalb des engern Interessenkreises liegen, kam auch durch den Beitritt der UH zum Schweizerischen Fremdenverkehrsverband zum Ausdruck, der Spitzenorganisation aller mit dem schweizerischen Fremdenverkehr verbundenen Wirtschaftsgruppen. Eine Zusammenarbeit zwischen UH, SHV und SWV entwickelte sich dann vor allem mit dem Abschluss einer ganzen Reihe von Gesamtarbeitsverträgen ab 1938, deren Ueberwachung jeweils einer paritätischen Vertragskommission übertragen wurde. Dazu kam 1946 die paritätische Kommission für Ein- und Auswanderungsfragen. Die UH erhielt beim SHV auch Vertretungs- und Mitspracherecht bei der verbandseigenen AHV-Kasse.

Während das Verhältnis zwischen SWV und UH nie über das Stadium der Anerkennung der gegenseitigen Interessen herauswuchs, wurde in den Beziehungen zwischen SHV und UH schon früh versucht, die unfruchtbaren gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen im Interesse des gesamten Berufsstandes zu überwinden. Die neue Zielsetzung fand ihren Ausdruck in dem von der UH im Jahre 1935 vorgeschlagenen und vom SHV angenommenen Burgfriedenabkommen, das das erste Vertragswerk dieser Art war, das in der Schweiz zwischen zwei repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen wurde. Es heisst in diesem Abkommen ⁸⁴⁾: «Beide vertragschliessenden Organisationen anerkennen, dass angesichts der akuten schweren Krisenlage im Fremdenverkehr und in der Hotellerie die aus begreiflichen Interessengegensätzen hervorgehenden trennenden Momente möglichst hinter der gemeinsamen Aufgabe zurücktreten sollten, die Krise zu überwinden und ihre Folgen für alle am Berufsstand Beteiligten möglichst zu mildern». Dieses Burgfriedenabkommen wurde nach dessen Ablauf im Juni 1942 nicht mehr erneuert, weil es durch die Zeitereignisse teilweise überholt war und die UH eine Dauerlösung in Form der Schaffung einer eidgenössischen Berufsordnung ⁸⁵⁾ anstrebte, deren Annahme als Grundbedingung für den Neuabschluss des Abkommens aufgestellt wurde. Der Grundgedanke der dem SHV im Jahre 1942 unterbreiteten Vorschläge für eine Berufsordnung war der, dass das von Krisen erschütterte Hotelgewerbe mit Hilfe des Bundes als Subvenient und Gesetzgeber einer konstruktiven Gesamtordnung zugeführt werden muss, wobei eine umfassende Regelung der Personalverhältnisse und Arbeitsbedingungen wesentlicher Bestandteil der Gesamtordnung bilden soll. Leitender Gesichtspunkt bei allen Massnahmen im Rahmen einer Gesamtordnung soll die Priorität der betrieblichen Leistungsfähigkeit vor allen andern Ansprüchen sein ⁸⁶⁾. Die Vor-

⁸⁴⁾ Uebereinkommen zwischen dem Schweizer Hotelier-Verein und der UH über die gegenseitigen Beziehungen, Original. 26. April 1935.

⁸⁵⁾ Diese Berufsordnung sah im wesentlichen vor: Ausdehnung der Lehrberufe, Einführung höherer Fachprüfungen und einer Hotellehre, Schaffung eines Arbeitsbuches, Regelung der Berufskarriere und der Berufshierarchie. Ferner Regelung der arbeitsrechtlichen Grundlagen des Dienstverhältnisses.

⁸⁶⁾ Verhandlungsentwurf eines Burgfriedenabkommens zwischen der UH und dem SHV. Mai 1942. Original.

schläge der UH wurden auch von Arbeitgeberseite als zweckmässig und als notwendig anerkannt, doch wurde der Zeitpunkt ihrer Einführung als ungünstig erachtet. In der Folge gelang es der UH aber, durch lokale und kantonale Gesamtarbeitsverträge, Einführung höherer Fachprüfungen, Schaffung von Arbeitsbüchern, das Kellnerstatut usw., sukzessive Teillösungen durchzusetzen⁸⁷⁾. Auch ohne formelles Abkommen verdichtete sich die Zusammenarbeit trotz der Gegensätzlichkeit der Interessen zwischen SVH und UH mehr und mehr. Durch die verstärkte Einflussnahme von Bund und Kantonen auf die Sozialgesetzgebung, mit der dem Betriebsinhaber unerwünschten Begleiterscheinung der staatlichen Intervention und Ueberwachung, verbreitete sich das Verlangen nach einer eigenständigen Lösung der schwebenden Probleme. Es brach sich die Einsicht Bahn, dass Lösungen mit einer mit dem Beruf verbundenen Gewerkschaft staatlichen Interventionen mit starren, den beruflichen Erfordernissen nicht immer gerecht werdenden Vorschriften vorzuziehen sind. Aus dem wirtschaftlichen Gegenpart wurde unter dem Eindruck drohender staatlicher Eingriffe der willkommene Verhandlungspartner zur Regelung der verschiedenen Standes- und Berufsfragen.

Zwischen SHV und UH blieb es nicht bei einer bloss äusserlichen Zusammenarbeit, sondern im Jahre 1948 kam von Seite des SHV der Vorschlag auf Schaffung eines ständigen paritätischen Organs, dem die Behandlung sämtlicher den Berufsstand betreffenden Fragen übertragen werden sollte. Vorläufig wurde eine periodische Kontaktnahme der beiden Verbände beschlossen. Sofern die vorläufig in Aussicht genommenen gegenseitigen Aussprachen die gewünschten Ergebnisse zeitigen, sollen Zweck und Aufgaben des paritätischen Organs erweitert und in einem Schlichtungsabkommen festgelegt werden, das damit den Charakter eines Burgfriedenabkommens erhalte. Von Seite der UH wird im Zusammenhang mit der Entwicklung zur allgemeinen paritätischen Zusammenarbeit die Schaffung eines beruflichen Ehrengerichtes vorgeschlagen, das Elemente, die gegen die Berufsehre handeln, zur Rechenschaft ziehen kann. Ferner soll im Interesse einer bessern Ordnung auf dem Arbeitsmarkt eine fortschreitende Koordination der beidseitigen Facharbeitsnachweise angestrebt werden.

Das Verhältnis zwischen SHV und UH blieb allerdings nicht ganz ungetrübt, fand doch im Zusammenhang mit dem Begehren der UH auf Schaffung eines Gesamtarbeitsvertrages für die Stadt Luzern die schärfste gewerkschaftliche Auseinandersetzung der neuern Zeit statt, indem die Arbeitgeberschaft erst nach Verhängung der Sperre über die Stadt Luzern und Androhung des Streikes an den Verhandlungstisch gezwungen werden konnte. Dieser Konflikt, der nach aussen als eine der üblichen gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen in Erscheinung trat, hatte aber im Grunde genommen weniger die von der UH gestellten Begehren zum Gegenstand, sondern im Hintergrund standen wirtschaftspolitische Ziele, nämlich die Durchsetzung der vom SHV aufgestellten Preisbegehren.

⁸⁷⁾ Vgl. unsere Ausführungen im nächsten Kapitel.

Dem SHV war zu jener Zeit ein Arbeitskonflikt nicht unwillkommen, sollte er doch den Bundesbehörden, die die Preisbegehren des SHV grossenteils abgelehnt hatten, die Gefahren ihrer Haltung vor Augen führen. Die Vorschläge der UH wurden als vernünftig anerkannt, und der verlangte Gesamtarbeitsvertrag kam in der Folge auch zustande. Dieser wirtschaftspolitische Hintergrund des damaligen Konfliktes, der paradoxerweise der Arbeitgeberschaft eine demonstrative gewerkschaftliche Auseinandersetzung fast als wünschbar erscheinen liess, erlaubte den Organisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft, ihre Beziehungen nach Schaffung des Gesamtarbeitsvertrages ungeachtet der ergriffenen Kampfmassnahmen wieder in einer friedlichen Atmosphäre anzuknüpfen.

Das Verhältnis, wie es sich in den letzten Jahren zwischen der UH und dem SHV entwickelt hat, eröffnet für die Zukunft erfreuliche Perspektiven. Gewiss, Interessengegensätze werden immer vorhanden sein und mehr oder weniger akut in Erscheinung treten, jedoch ist beidseitig der gute Wille vorhanden, durch gegenseitige Kompromissbereitschaft in gemeinsamer Arbeit an die kommenden grossen Aufgaben heranzutreten und durch möglichst koordinierte Massnahmen den Gesamtertrag des Wirtschaftszweiges zu erhöhen, statt ihn durch sterile Interessenkämpfe um den beidseitigen Anteil womöglich zu verringern.

b) Die wichtigsten paritätischen Institutionen des Gastgewerbes

Der nachfolgende Ueberblick über die wichtigsten paritätischen Institutionen und Organe des Gastgewerbes beschränkt sich auf eine Skizzierung ihrer Organisationsgrundlagen und ihrer Aufgaben. Ueber die Ergebnisse ihrer Tätigkeit orientiert das nachfolgende Kapitel: «Die wichtigsten Probleme der gastgewerblichen Arbeitsverhältnisse und ihre bisherige Lösung».

- aa) **Schweizerische Fachkommission für das Gastgewerbe:** Sämtliche Fachverbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer des Gastgewerbes sind seit 1925 zur Besorgung der gastgewerblichen Lehrlings-, Prüfungs- und Nachwuchsfragen paritätisch in der Schweizerischen Fachkommission für das Gastgewerbe (SFG) mit Sitz in Zürich zusammengeschlossen. Sie unterhält in wichtigen Kantonen Kreiskommissionen.
- bb) **Paritätische Arbeitslosen-Versicherungskasse für das Hotel- und Restaurationsgewerbe: (PAHO)** Unter dem Namen «Paritätische Arbeitslosen-Versicherungskasse für das Schweiz. Hotel- und Gastgewerbe (PAHO)» besteht seit 1. Nov. 1932 eine paritätische Arbeitslosenversicherungskasse mit Sitz in Zürich (früher Basel). Als Arbeitgeber-Mitglieder können der Kasse alle Unternehmungen des schweizerischen Gastgewerbes angehören. Der B. B. über Hilfsmassnahmen des Bundes zu Gunsten des notleidenden Hotelgewerbes vom 30. September 1932 schuf ein beschränktes Obligatorium zum Beitritt in die PAHO. Jeder sanierte oder

sanierungsbedürftige Betrieb hatte monatlich Fr. 1.— pro im Betrieb Beschäftigten in die Kasse einzuzahlen, während der Prämienrest vom Arbeitnehmer zu übernehmen war. Dieses System, das nie recht befriedigte, wurde 1939 abgeändert, indem der Versicherungszwang für das Personal der angeschlossenen Betriebe abgeschafft und bei den Arbeitgebern ein pauschaler Versicherungsbeitrag erhoben wurde. Im übrigen besteht aber das vorerwähnte Teilobligatorium nach wie vor. Als Arbeitnehmer-Mitglied können der Kasse nur Angestellte angehören, die in der Schweiz Wohnsitz haben und im Gastgewerbe eine regelmässige Tätigkeit ausüben.

cc) **Aufsichtskommission für die Trinkgeldordnung:** Für den Vollzug und die Ueberwachung der allgemeinverbindlichen Trinkgeldordnung wurde eine paritätisch aus Vertretern des SHV, des SWV und der UH zusammengesetzte Aufsichtskommission eingesetzt, der relativ weitgehende Kompetenzen zustehen. So hat diese Kommission, die unter dem Vorsitz eines vom Volkswirtschaftsdepartement bezeichneten rechtskundigen Obmanns steht, nicht nur Ueberwachungsfunktionen, sondern auch zivil- und strafrechtliche Kompetenzen. Die Rekurskommission, an die Entscheide der paritätischen Aufsichtskommission weitergezogen werden können, ist ebenfalls unter Leitung eines neutralen Obmanns paritätisch aus den vertragschliessenden Verbänden zusammengesetzt. Schliesslich wird die für die direkte Ueberwachung der Einhaltung der Trinkgeldordnung geschaffene Kontrollstelle für die Trinkgeldordnung paritätisch verwaltet.

dd) **Vertragskommissionen zu den Gesamtarbeitsverträgen:** Für den Vollzug der im Gastgewerbe abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge ist je eine paritätische Vertragskommission eingesetzt, der ähnlich wie der Aufsichtskommission für die Trinkgeldordnung sowohl richterliche Funktionen als auch Strafbefugnisse zustehen. Heute (1949) bestehen insgesamt 16 solcher Kommissionen, daneben noch 4 städtische Unter-Kommissionen. Die wichtigste ist die im Zusammenhang mit den Mehrstädteverträgen ⁸⁸⁾ eingesetzte Schweizerische Aufsichtskommission, deren Entscheide interpretativ auch auf die Ortsverträge Anwendung finden. Eine neuartige Form der Zusammenarbeit hat sich im Zusammenhang mit der Erhebung von Vollzugskostenbeiträgen bei nichtorganisierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den den Mehrstädteverträgen unterstellten Orten Basel, Bern, Lausanne, Zürich ergeben. Jeder Aussenseiter hatte nach der Allgemeinverbindlicherklärung der Mehrstädteverträge einen einmaligen Vollzugskostenbeitrag zu leisten, dessen Einzug der paritätischen Vertragskommission übertragen war.

ee) **Paritätische Kommission für Ein- und Auswanderungsfragen:** Unter der Oberaufsicht des Bundesamtes für

⁸⁸⁾ Vgl. S. 86 ff.

Industrie-, Gewerbe und Arbeit besteht eine aus dem SHV, dem SWV und der UH paritätisch zusammengesetzte Kommission für Ein- und Auswanderungsfragen. Ihr ist die Aufgabe übertragen, die Einwanderung fremder Arbeitskräfte zu überwachen und die entsprechenden Richtlinien und Bedingungen festzusetzen. Ferner behandelt sie alle mit der Auswanderung von Schweizer Hotelpersonal im Zusammenhang stehenden Probleme.

B. Die wichtigsten Probleme der gastgewerblichen Arbeitsverhältnisse und ihre bisherige Lösung

1. Sozialgesetzgebung oder Gesamtarbeitsvertrag

Ausgangspunkt unserer Problemstellung ist die unserem Wirtschaftssystem inhärente Rechtsform der abhängigen Arbeit. Sie beruht, in Ablösung der früheren zünftlerischen Verfassung, auf der primären und grundsätzlichen Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ihr Aufbau ist schuldrechtlich, womit die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Regeln des Tausches unterworfen sind, insbesondere dem Gesetz von Angebot und Nachfrage. Die Fragwürdigkeit des auf voller Vertragsfreiheit beruhenden Arbeitsrechtes ergibt sich aber weniger aus der Uebernahme von Marktgesetzen für die Regelung menschlich-persönlicher Beziehungen, als aus dem Zwiespalt zwischen der rechtlichen und persönlichen Freiheit des Arbeitnehmers einerseits und seiner wirtschaftlichen und damit de facto meist auch persönlichen Abhängigkeit vom Arbeitgeber anderseits. Der formell freie, wirtschaftlich aber abhängige Arbeitnehmer ist an die faktische Dispositionsgewalt des rechtlich gleichgestellten, wirtschaftlich aber überlegenen Dienstherrn gefesselt.

Aus diesem Zwiespalt ist die Koalitionsbildung und der Ausbau der Sozialgesetzgebung erwachsen. Sowohl Sozialgesetzgebung als auch die kollektiven Zusammenschlüsse erstreben den Schutz des wirtschaftlich Schwachen. Immerhin bestehen wesentliche Unterschiede. Während die Sozialgesetzgebung durch starre Vorschriften die unerwünschten Auswirkungen der vorstehend geschilderten Vertragsfreiheit zu mildern und zu korrigieren sucht, will die Koalition die wirtschaftliche Inferiorität bei Vertragsabschluss beheben, indem nicht mehr das Individuum dem überlegenen Arbeitgeber gegenübertritt, sondern die mit Machtmitteln ausgerüstete Kollektivität. Das Mittel hierzu ist der Gesamtarbeitsvertrag. Die Sozialgesetzgebung bedeutet an und für sich einen Einbruch in das liberale Gedankengut, die Vertragsfreiheit. Weniger weil durch sie die freie Sphäre des Arbeitgebers beschnitten wird (diesen Effekt hat auch der Gesamtarbeitsvertrag), sondern weil dadurch wesentliche Teile der Vertragsgestaltung der Entschlussfreiheit der Vertragskontrahenten gänzlich entzogen und durch öffentlich-rechtliche Vorschriften ersetzt werden.

Dies im Gegensatz zum Gesamtarbeitsvertrag, der in freier vertraglicher Vereinbarung zustande kommt und wie ein Einzeldienstvertrag unter Respektierung der Kündigungsfristen geändert, aufgelöst oder erneuert werden kann. Man kann sogar sagen, dass erst das Rechtsinstitut des Gesamtarbeitsvertrages den liberalen Grundgedanken im Arbeitsrecht durchgesetzt hat, wird doch die wirtschaftliche Unterlegenheit des Arbeitnehmers dadurch behoben, dass an seiner Stelle ein der wirtschaftlichen Ueberlegenheit des Vertragspartners gewachsener Verband den Vertragsabschluss vornimmt.

Die Frage, ob die Arbeitnehmerschaft die Realisierung ihrer Postulate besser auf dem Wege der öffentlich-rechtlichen Gesetzgebung oder durch das Mittel des Gesamtarbeitsvertrages anstreben soll, kann nicht eindeutig im einen oder andern Sinne beantwortet werden. Grundsätzlich bildet die Sozialgesetzgebung die Basis und den Ausgangspunkt des Arbeitsrechtes. Sie regelt die wichtigsten Grundfragen des Arbeitsverhältnisses und bildet den Rahmen, in dem durch Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag das Arbeitsrecht frei ausgestaltet werden kann.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Grundfragen des Arbeitsverhältnisses der Sozialgesetzgebung überlassen werden sollen, was natürlich nicht hindert, dass der Weg zu ihrer gesetzlichen Verankerung durch Gesamtarbeitsverträge geebnet wird. Gesamtarbeitsverträge dagegen sollen im Rahmen der gegebenen Vertragsfreiheit den Charakter einer Ergänzungsordnung zu den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen haben.

2. Die Lösung durch Gesamtarbeitsverträge

a) Die Gesamtarbeitsvertragspolitik der UH

Ganz allgemein gilt als das klassische Prinzip einer planmässigen Gesamtarbeitsvertragspolitik: Aufbau von unten nach oben, das heisst, Gesamtarbeitsverträge sollen zuerst in betrieblichem und örtlichem Bereich abgeschlossen und darauf aufbauend regional ausgeweitet werden, was den Einbau in einen umfassenden Rahmenvertrag nicht ausschliesst. Dieses Verfahren hat verschiedene Vorteile. Einmal ist es der Arbeitnehmerorganisation möglich, den Betrieb, bzw. den Ort mit dem günstigen Organisationsquorum auszuwählen, womit eine wichtige Voraussetzung für einen vorteilhaften Vertragsabschluss gegeben ist. Im weitern kann in örtlichem Bereich die Mitgliedschaft zu Vertragsbewegungen besser mobilisiert werden als auf kantonalem oder gar schweizerischem Boden. Die örtliche Beschränkung der Gesamtarbeitsverträge erlaubt ferner die Anpassung der Vertragsbestimmungen an die wirtschaftliche Tragfähigkeit der dem Vertrag zu unterstellenden Betriebe. Jeder Gesamtarbeitsvertrag muss sich mehr oder weniger nach dem Grenzbetrieb richten, der vom Vertrag noch erfasst wird. Das heisst, die vertraglichen Bestimmungen müssen auch für den lebensfähigen Betrieb noch tragbar sein, der in Bezug auf die wirtschaftliche Tragfähigkeit weiterer Sozial-

leistungen am ungünstigsten dasteht ⁸⁹⁾. Soweit nicht im Gesamtarbeitsvertrag selbst Abstufungen vorgesehen sind, bestimmt der rein theoretisch angenommene Grenzbetrieb den Vertragsinhalt weitgehend, und je kleiner der örtliche Geltungsbereich ist, umso besser sind die Voraussetzungen für vorteilhafte Bedingungen.

Die Beschränkung der Gesamtarbeitsverträge auf örtlichen Bereich ist insbesondere auch für den Vertragsvollzug von Bedeutung, dies ganz besonders im Gastgewerbe. Je grösser der Geltungsbereich, umso mehr besteht die Gefahr, dass den Vertragsverbänden, die für den Vollzug des Vertrages verantwortlich sind, der Ueberblick verloren geht und die Vertragsbestimmungen schliesslich auf dem Papier bleiben.

In diesem Zusammenhang muss auch der persönliche Geltungsbereich noch kurz betrachtet werden. Dieser ergibt sich aus der Zugehörigkeit des Einzelnen zu einer der vertragschliessenden Parteien. Nur Mitglieder der vertragschliessenden Arbeitgeberorganisationen sind auf den Vertrag verpflichtet, während nur Mitglieder der vertragschliessenden Gewerkschaft daraus Rechte ableiten können. Für einen Arbeitnehmerverband ist diese Rechtslage erfreulich, bildet sie doch für Nichtorganisierte einen Anreiz, dem Verband beizutreten, um ebenfalls der Vorteile des Gesamtarbeitsvertrages teilhaftig zu werden. Die organisierte Arbeitgeberschaft dagegen sieht in der Verpflichtung auf einen nicht allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag eine Schwächung ihrer Konkurrenzfähigkeit gegenüber den nichtorganisierten Betrieben. Sie strebt deshalb die Allgemeinverbindlicherklärung der Gesamtarbeitsverträge an, wodurch der Geltungsbereich sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite auf alle durch den Vertrag erfassten Personen ausgedehnt wird, ungeachtet, ob sie organisiert sind oder nicht.

Eine planmässige Gesamtarbeitsvertragspolitik hat sich bei der UH erst in den letzten Jahren herauskristallisiert. Bis zum Ausbruch des zweiten Weltkrieges war sie gewissermassen von der grossen Gesamtkonzeption — der Berufsordnung — überschattet, die ungeachtet der taktischen Erfordernisse grundlegende und umfassende Lösungen anstrebte. Wir haben gesehen, dass der erste Gesamtarbeitsvertrag auf das ganze Land ausgedehnt wurde, was wohl eine wesentliche Ursache war, dass er nicht nur durchlöchert wurde, sondern schliesslich gänzlich zusammenbrach. Bis zum Ausbruch des zweiten Weltkrieges kamen verschiedene Verträge auf kantonalem und einer ⁹⁰⁾ auf gesamtschweizerischem Boden zustande. Bereits die Delegiertenversammlung vom Jahre 1941 stellte dann in Bezug

⁸⁹⁾ Als Grenzbetrieb mit der ungünstigsten wirtschaftlichen Tragfähigkeit ist natürlich nicht ein durch subjektive Unfähigkeit schlecht geleiteter Betrieb zu verstehen, sondern ein solcher, bei dem rein objektiv die ungünstigsten Voraussetzungen gegeben sind.

⁹⁰⁾ Die Trinkgeldordnung wurde in diesem Zusammenhang bewusst ausgenommen, da sie nicht nur auf besondern Rechtsgrundlagen beruht, sondern auch eine Sonderregelung darstellt, die mit den üblichen Gesamtarbeitsverträgen nicht verglichen werden kann.

auf das taktische Vorgehen in der Gesamtarbeitsvertragspolitik bestimmte Richtlinien auf, doch erst die Delegiertenversammlung 1946 hat die ehernen Grundsätze erlassen, auf denen die Vertragspolitik der UH in der Nachkriegszeit beruht, und die ihr grosse Erfolge gebracht haben.

Nachstehend eine Zusammenfassung der Beschlüsse der Delegiertenversammlung 1946 über die Aufgaben und Grundsätze der Gewerkschafts- und Gesamtarbeitsvertragspolitik ⁹¹⁾:

1. Die notwendige Verbesserung der sozialen Verhältnisse im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe soll sowohl mittels der staatlichen Sozial- und Arbeitsschutzgesetzgebung als auch durch Gesamtarbeitsverträge erfolgen.
2. Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen sind davon abhängig zu machen, dass ein angemessener Prozentsatz der an der Bewegung interessierten Angestellten organisiert ist.
3. In Orts-, Betriebs- und event. Regionalverträgen sollen die nicht bei der Union Helvetia organisierten Arbeitnehmer zu einem Solidaritätsbeitrag verpflichtet werden.
4. Die Rechtswirksamkeit der Orts- und event. Regionalverträge ist möglichst auf die Mitglieder der Vertragsparteien zu beschränken, unter Verzicht auf die Allgemeinverbindlichkeit.
5. Wird die Allgemeinverbindlichkeit von Orts- und event. Regionalverträgen von den Arbeitgeberorganisationen zur Bedingung gemacht, so kann die Union Helvetia dieser nur zustimmen, wenn
 - a) Die Verträge schon vor Abschluss des Verfahrens für die Allgemeinverbindlicherklärung für die Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft gesetzt werden.
 - b) Die nicht bei den Vertragsparteien organisierten Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Leistung von Abgaben an die paritätische Vertragskommission zwecks Finanzierung des Vertragsvollzuges verpflichtet werden.
 - c) Die Kosten der Allgemeinverbindlicherklärung durch die Arbeitgeberorganisationen übernommen werden.

Zusammenfassend kann man somit in Bezug auf die Vertragspolitik der UH feststellen: 1. Im Rahmen eines eventuellen gesamtschweizerischen Mantelvertrages sollen die Gesamtarbeitsverträge unter Berücksichtigung des jeweiligen Organisationsquorums betrieblich und örtlich ausgebaut werden. 2. Die vertraglichen Bestimmungen sollen durch Abschluss jeder Allgemeinverbindlicherklärung auf die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände beschränkt bleiben, und wo dies nicht möglich ist, die Aussenseiter zur Mitfinanzierung des Vertragsvollzuges verpflichtet werden.

b) Die Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Gastgewerbe

Es wird interessant sein zu untersuchen, welche Resultate die vorstehend geschilderten taktischen Grundsätze der Gesamtarbeitsvertragspolitik gezeitigt haben. Vorerst ein Ueberblick über die z. Zt. (Juli 1949) in Kraft stehenden Gesamtarbeitsverträge:

1. Trinkgeldordnung 1946, in Kraft seit 1. März 1947. Allgemein verbindlich erklärt.
2. Allgemeiner Mehrstädtevertrag (für Basel, Bern, Lausanne, Zürich) 1947. Ab 11. Mai 1948 allgemein verbindlich erklärt.

⁹¹⁾ Protokoll der Delegiertenversammlung 1946.

3. Köche-Mehrstädtevertrag (für Basel, Bern, Lausanne, Zürich) 1947. Ab 11. Mai 1948 allgemein verbindlich erklärt.
4. Allgemeine Lohnabkommen für Basel, Bern, Lausanne und Zürich. 1947.
5. Köche-Lohnabkommen für Basel, Bern, Lausanne und Zürich. 1947.
6. Gesamtarbeitsvertrag für den Kanton Bern. 1947.
7. Gesamtarbeitsvertrag für den Kanton Tessin. 1945.
8. Gesamtarbeitsvertrag für den Kanton Waadt vom 1. Juli 1947.
9. Lohnabkommen für den Kanton Waadt vom 1. April 1948.
10. Gesamtarbeitsvertrag für den Kanton St. Gallen vom 1. April 1946.
11. Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe der Stadt St. Gallen vom 1. April 1948.
12. Gesamtarbeitsvertrag für die Stadt Winterthur. 1. August 1947.
13. Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe der Stadt Luzern vom 1. Juli 1948.
14. Zusatzvertrag für die Stadt Biel zum Gesamtarbeitsvertrag für das Gastwirtschaftsgewerbe im Kt. Bern vom Februar 1949. (Nur für Köche.)
15. Gesamtarbeitsvertrag über die Arbeitsbedingungen im Kt. Genf vom 1. Nov. 1948.
16. Gesamtarbeitsvertrag über die Arbeitsbedingungen in der Stadt Schaffhausen vom 1. Mai 1949.

Wie aus vorstehender Aufstellung ersichtlich ist, sind z. Zt. ausser der Trinkgeldordnung 6 kantonale und 9 auf örtlichen Bereich beschränkte Gesamtarbeitsverträge in Kraft. Bei den kantonalen Verträgen handelt es sich, soweit sie seit der Delegiertenversammlung 1946 überhaupt revidiert wurden, um Erneuerungen bereits bestehender Verträge, die notwendig wurden, weil auf gesamtschweizerischem Boden der geplante Rahmenvertrag bis heute nicht zustande kam. Dies z. T. deshalb, weil die UH das Schwergewicht ihrer Gesamtarbeitsvertragspolitik auf die Ortsverträge legte. Die Grundbasis und gewissermassen der Ausgangspunkt der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe bilden die sog. Mehrstädteverträge mit Geltungsbereich in den Städten Basel, Bern, Lausanne und Zürich. Um diese gruppieren sich die Mittelstädteverträge für die Plätze St. Gallen, Biel (nur Köche), Winterthur, Luzern und Schaffhausen. Der Kreis ist noch nicht geschlossen, sondern es sollen weitere für den Fremdenverkehr bedeutsame Orte einer gesamtarbeitsvertraglichen Regelung unterstellt werden. Nach wie vor wird ferner ein gesamtschweizerischer Rahmenvertrag angestrebt, in den dann die Ortsverträge eingebaut werden können.

Was den persönlichen Geltungsbereich anbetrifft, konnte mit Ausnahme der Mehrstädteverträge und des Gesamtarbeitsvertrages für den Kanton St. Gallen von der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) abgesehen werden ⁹²⁾. Die übrigen Gesamtarbeitsverträge sind nur für die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände verbindlich. Auch für die Mehrstädteverträge verlangte die UH ursprünglich den Verzicht auf die AVE, doch ist sie mit ihrem Begehren nicht durchgedrungen. Dafür gelang es ihr, den wichtigen Grundsatz durchzufechten, dass die nicht-organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den Vertragsvollzug einen einmaligen Beitrag in der Höhe von Fr. 3.— für Arbeitnehmer und Fr. 10.— für Arbeitgeber zu leisten haben. Der B. R. B. betreffend die AVE der Mehrstädte-Gesamtarbeitsverträge enthält denn auch eine Bestimmung, durch die das gesamte in den dem Vertrag unterstellten

⁹²⁾ Die TO ist hier ausgenommen.

Städten tätige nichtorganisierte gastgewerbliche Personal, sowie die nichtorganisierten Arbeitgeber, zu der vorstehend erwähnten Abgabe verpflichtet werden. Solche Vollzugsabgaben erscheinen durchaus gerechtfertigt, wenn man bedenkt, dass das einem Vertrag durch die AVE unterstellte Personal ohne irgendwelche persönliche Leistungen in den Genuss fortschrittlicher Arbeitsbedingungen kommt; der nichtorganisierte Arbeitgeber seinerseits hat den Vorteil, dass die Friedenspflicht auch für seinen Betrieb stipuliert wird. Immerhin zeigt die AVE im allgemeinen und diejenige der Vollzugskostenbeiträge im besondern, wie sehr sich die privaten Verbände im Zuge des Geschehens auf das Gebiet des öffentlichen Rechtes hinaus begeben haben. Faktisch bedeutet die AVE nichts anderes als die staatliche Unterwerfung Dritter unter die Autonomie privater Verbände und deren Verträge.

c) Der materielle Inhalt der Gesamtarbeitsverträge

Die neuern Gesamtarbeitsverträge weisen in Bezug auf den Vertragsinhalt eine ziemlich einheitliche Form auf. Am besten ausgebaut sind die sogenannten *Mehrstädteverträge*. Wir stützen uns bei der nachfolgenden Betrachtung auf diese Vertragswerke, sind doch die Abweichungen in den andern Gesamtarbeitsverträgen, soweit sie nicht lediglich Rahmencharakter haben, gering, und auf alle Fälle nicht von grundsätzlicher Bedeutung.

Die Mehrstädteverträge gliedern sich in einen «Allgemeinen Gesamtarbeitsvertrag über die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe», einen «Köchegesamtarbeitsvertrag»⁹³⁾, ein «Allgemeines Lohnabkommen» und ein «Köche-Lohnabkommen». Diese dem Aussenstehenden kompliziert erscheinende Teilung ist vor allem eine Folge der erwähnten Grundsätze der Vertragspolitik der UH. Wir haben darauf hingewiesen, dass die Vertragsbewegungen gemäss Beschluss der Delegiertenversammlung vom Organisationsquorum abhängig zu machen sind. Nun ist der Prozentsatz der Organisierten in den verschiedenen gastgewerblichen Berufen ganz unterschiedlich und erreicht bei der Köcheschaft mit ca. 90 % das Maximum. Ganz abgesehen davon, dass die Köcheschaft statutengemäss in der Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen autonom ist und als Zweigverein der UH selbständig Gesamtarbeitsverträge abschliessen kann, war es taktisch klug, für diese Berufskategorie, unter Assistenz des Zentralverbandes, einen eigenen Vertrag abzuschliessen, konnte dadurch doch das Gewicht einer durchorganisierten Berufsgruppe in die Waagschale geworfen werden. Die Folge waren denn auch wesentlich bessere Vertragsbedingungen, als sie im Allgemeinen Vertrag für das übrige, nicht genügend durchorganisierte Personal erreicht werden konnten. Waren vorstehende Ueberlegungen die Hauptursache für die Zweiteilung in Allgemeine und Köcheverträge, führte das von Seite der Arbeitgeberschaft gestellte Begehren auf AVE der Abkommen zur Aufspaltung in

⁹³⁾ Bei der AVE wurden der Allgemeine und der Köchegesamtarbeitsvertrag zusammengefasst.

einen Allgemeinen und Köche-Gesamtarbeitsvertrag einerseits und ein Allgemeines und Köche-Lohnabkommen anderseits. Die UH weigerte sich kategorisch, die Lohnabkommen, die naturgemäss die für das Personal materiell bedeutungsvollsten Bestimmungen enthielten, allgemeinverbindlich erklären zu lassen, weil sie sich nicht dazu hergeben wollte, für Aussenseiter Lohnverbesserungen und andere materielle Leistungen zu erkämpfen. Dazu kamen auch berufspolitische Erwägungen. Die in den Lohnabkommen festgelegten Minimallöhne und andern Leistungen sollten vor allem dem qualifizierten Personal zugute kommen. Wie wir gesehen haben, ist in der UH das eigentliche Berufspersonal organisiert, sodass durch den Verzicht auf die AVE eine Differenzierung nach der beruflichen Qualität erreicht wurde. Diese Politik, der man die Berechtigung nicht absprechen kann, fand auf Arbeitgeberseite Verständnis; dies vor allem deshalb, weil der Verzicht auf AVE der Lohnabkommen auch ihr eine gewisse Erleichterung bringen musste, indem die vertraglichen Leistungen auf das organisierte Personal beschränkt werden konnten. In der Praxis ist dann allerdings in den meisten Fällen eine Gleichstellung der organisierten und nicht organisierten Angestellten erfolgt. Die AVE beschränkte sich somit auf den Allgemeinen Mehrstädtevertrag samt Köchevertrag. Daneben bestehen die nicht allgemeinverbindlichen Lohnabkommen.

Wir beschränken uns auf eine Skizzierung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Mehrstädteverträge. Die Lohnabkommen werden im Zusammenhang mit der Lohnpolitik der UH einer nähern Untersuchung unterzogen. Nachstehend die wichtigsten Probleme des gastgewerblichen Arbeitsverhältnisses und deren Lösung durch Gesamtarbeitsverträge:

- aa) **Arbeitszeit:** Das eigentliche Kernstück der Gesamtarbeitsverträge ist die Regelung der Arbeits- und Ruhezeit. Das Gastgewerbe mit seinen langen Oeffnungszeiten und vielfach fast ununterbrochener Betriebsbereitschaft stellt diesbezüglich besondere Probleme. Vor der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung waren tägliche Arbeitszeiten von 16 und mehr Stunden nichts aussergewöhnliches, wobei allerdings einzuräumen ist, dass wenigstens ein Teil des gastgewerblichen Personals mehr oder weniger lange Präsenzzeiten hat. Dass überhaupt eine Fixierung der Arbeitszeit durchgesetzt werden konnte, bedeutet schon einen erheblichen Fortschritt. Eine einheitliche Ordnung für das gesamte Personal und für sämtliche Betriebsarten war allerdings nicht möglich. Einerseits fehlte bei gewissen Berufskategorien der nötige gewerkschaftliche Rückhalt, um vorteilhaftere Bedingungen durchzusetzen, anderseits ist bei einem Teil des Bedienungspersonals die Arbeitszeit gleichzeitig eine Verdienstfrage. Das Personal, das auf die individuelle Entgegennahme der Bedienungsgelder angewiesen ist, empfindet eine Arbeitszeitverkürzung vielfach als Danaergeschenk und ist gar nicht bereit, eine solche

anzunehmen. Anderseits muss bei der Arbeitszeitregelung auf die Tragfähigkeit der Betriebe Rücksicht genommen werden. Diese Tatsachen haben dazu geführt, dass die Arbeitszeit nach Berufskategorien einerseits und nach Betriebsgrösse anderseits abgestuft wurde. Der Mehrstädtevertrag enthält folgende Regelung:

	Betriebsklassen ⁹⁴⁾	
	A	B
	Stunden pro Woche	
Küchenhilfspersonal	66	66
übriges festentlohntes Personal (ausgenommen Kochpersonal)	66	69
Bedienungspersonal in Beherbergungsbetrieben mit ausschliesslicher Troncbeteiligung . . .	69	72
Uebrigcs Bedienungspersonal	72	75
Gelerntes Kochpersonal	60	60

In den vorstehenden Arbeitszeiten ist die Zeit der Dienstbereitschaft und die Essenszeit (1½ Stunden pro Tag = 9 Stunden pro Woche) inbegriffen. Für Kleinbetriebe mit höchstens 4 beschäftigten Personen wird die Arbeitszeit (ausgenommen Kochpersonal) nur indirekt durch die Vorschrift auf Einräumung einer Minimalnachtruhezeit von 9 Stunden begrenzt. In den übrigen Gesamtarbeitsverträgen ist, soweit sie überhaupt Arbeitszeitbestimmungen enthalten, die Regelung ähnlich, wenn auch die Abstufung nach Berufskategorien oder nach Betriebsart in Einzelfällen verschieden ist.

- bb) Ueberzeitarbeit: Die Ausrichtung von Ueberzeitentschädigungen war im Gastgewerbe vor Inkraftsetzung entsprechender Gesamtarbeitsverträge unbekannt. Der Mehrstädtevertrag bestimmt diesbezüglich, dass die ersten zehn Stunden pro Monat innerhalb der zwei nächstfolgenden Kalenderwochen durch entsprechende Ersatzruhe kompensiert werden müssen oder zu bestimmten Ansätzen zu entschädigen sind. Die Entschädigung schwankt zwischen Fr. 1.— pro Stunde für Bedienungspersonal, Hilfspersonal, Anfänger, Jugendliche unter 18 Jahren und Fr. 3.50 für Küchenchefs mit Brigaden. Uebersteigt die monatliche Arbeitszeit 10 Stunden, kann sie nicht kompensiert werden und muss bei Köchen zudem mit einem Zuschlag von 50 Rappen pro Stunde entschädigt werden. Für Ueberzeitarbeit der Köche nach 22.00 und 24.00 müssen die Ansätze um 25, bzw. 50 % erhöht werden. Für das übrige Personal sind Nachtzuschläge nicht vorgesehen.

Wichtig ist die Ordnungsvorschrift, wonach alle Betriebe, mit Ausnahme der Kleinbetriebe, Arbeits- und Ruhezeitpläne aufzustellen und an zugänglicher Stelle anzuschlagen haben, denn der

⁹⁴⁾ A = Grossbetriebe mit 10 und mehr beschäftigten Personen;

B = Mittelbetriebe mit 5—9 beschäftigten Personen.

Vollzug der Arbeitszeitregelung hängt wesentlich von einer entsprechenden Betriebsorganisation ab. Ueberzeit muss ferner, damit sie kompensations- bzw. entschädigungspflichtig wird, angeordnet sein und jede Woche gemeldet werden. Die Gesamtarbeitsverträge auf Plätzen mit starken Saisonschwankungen, so vor allem der GAV Luzern, enthalten Ausnahmebestimmungen, die eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit während der Saison erlauben.

- cc) **Wochen-, Tages- und Nachtruhezeit:** Die wöchentliche Ruhezeit beträgt 24 aufeinanderfolgende Stunden, die im Anschluss an die Nachtruhezeit zu gewähren sind. Zusammen mit der Nachtruhe hat sie mindestens 33 zusammenhängende Stunden zu betragen. Die im Ruhetagsgesetz vorgesehenen Erleichterungen für Klein- und Saisonbetriebe haben somit für die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Plätze keine Gültigkeit mehr und sind durch die günstigeren Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt. Eine Ausnahme macht Luzern, wo Saisonbetriebe nach wie vor von der sogenannten Hochsaison Ausnahme Gebrauch machen können, doch müssen sie die herabgesetzte Ruhezeit voll kompensieren. Einzelne kantonale Verträge, so z. B. diejenigen des Kantons Bern und des Kantons St. Gallen enthalten bezüglich der wöchentlichen Ruhezeit keine Sondervorschriften, sondern berufen sich auf das Ruhetagsgesetz. Zur Förderung des Familienlebens des verheirateten Angestellten wurde in den Gesamtarbeitsverträgen allgemein die Bestimmung aufgenommen, dass verheiratete männliche Angestellte mit eigenem Haushalt, die sich an den Ruhetagen regelmässig zu Hause verköstigen, Anspruch auf eine Kostvergütung von Fr. 4.— pro Ruhetag haben.

Der Köcheschaft ist es auch hier gelungen, für sich eine Sonderregelung durchzusetzen, indem öffentliche Feiertage, an denen das gelernte Kochpersonal arbeiten muss, mit je einem halben Ruhetag oder entsprechend verlängerten Ferien kompensiert werden müssen. Das Begehren auf Einführung einer 1½-tägigen Ruhezeit pro Woche ist anlässlich der Verhandlungen über die Mehrstädteverträge nicht durchgedrungen, doch erklärten sich die Arbeitgeber bereit, eine entsprechende Empfehlung im Vertrag aufzunehmen. Die Folge ist, dass heute (1949) rund 30 Betriebe in Zürich und ein rundes Dutzend der Stadt Bern diese verlängerte Ruhezeit für Köche freiwillig eingeführt haben.

Die Mindestnachtruhezeit beträgt 9 Stunden. Angestellten, die während der Nacht Berufsarbeit leisten müssen, muss eine 10-stündige Ruhe unter Tag eingeräumt werden. Im weitern hat jeder Angestellte Anspruch auf zwei Ruhestunden, wovon wenigstens eine in Unterbrechung der Arbeitszeit zu gewähren ist.

- dd) **Ferien:** Trotz der Verbreitung, die der Feriengedanke in den letzten Jahrzehnten in allen Bevölkerungskreisen gefunden hat, bestehen bis jetzt nur in wenigen Kantonen Vorschriften über Gewährung bezahlter Ferien. Das Recht auf Ferien wurde unter der Arbeit-

nehmerschaft vorwiegend durch das Mittel des Gesamtarbeitsvertrages eingeführt. Der Mehrstädtevertrag und analog die übrigen gastgewerblichen Gesamtarbeitsverträge enthalten folgende Ferienbestimmungen: Für das erste Dienstjahr 7 Tage, für das vollendete zweite, sowie für gelerntes Personal über 35 Jahre schon für das vollendete erste Dienstjahr 14 Tage, für das vollendete fünfte und die folgenden Dienstjahre 21 Tage. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses im Verlaufe eines Dienstjahres werden die Ferien pro rata der geleisteten Dienstzeit gewährt; im ersten Dienstjahr allerdings nur, wenn das Vertragsverhältnis nach einer Mindestdauer von 6 Monaten durch den Arbeitgeber gekündigt wird.

Während der Ferien sind der vertragliche Barlohn und Troncanteil, sofern der Angestellte nicht durch eine troncberechtignte Aushilfe ersetzt werden muss, sowie eine Kostvergütung von Fr. 4.— pro Tag auszuzahlen. Die Ferienvergütung hat im Gesamten für weibliches Personal und ledige männliche Angestellte mindestens Fr. 6.— und für verheiratetes männliches Personal mit eigenem Haushalt mindestens Fr. 8.— pro Tag zu betragen. Dadurch kommt das ausschliesslich auf Trinkgeld angewiesene Personal (Restaurants) in den Genuss einer minimalen Ferienentschädigung.

- ee) **Unfall und Krankheit:** Art. 335 OR. bestimmt u. a., dass bei einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag der Dienstpflichtige, wenn er infolge Krankheit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist, gleichwohl für verhältnismässig kurze Zeit Anspruch auf seinen Lohn hat. Diese Gesetzesbestimmung ist nicht nur in Bezug auf die Voraussetzungen, die für die Bezugsberechtigung des Lohnes während Krankheit gegeben sein müssen, sondern auch bezüglich der Dauer der «verhältnismässig kurzen Zeit» ganz verschieden interpretiert worden, da bis heute noch kein kantonaler Entscheid an das Bundesgericht weiter gezogen wurde oder weiter gezogen werden konnte. So hat beispielsweise das Berner Obergericht die Leistungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall des Angestellten davon abhängig gemacht, dass das Vertragsverhältnis zum vornherein auf längere Dauer abgeschlossen wurde, während das Zürcher Obergericht in einem ähnlichen Fall zum Schluss kam, es sei vor allem auf die faktische Dauer des Vertragsverhältnisses abzustellen. Bezüglich der Dauer der Leistungspflicht hat sich in den letzten Jahren eine gewisse Richtlinie durch die sog. Berner Skala herausgeschält, doch standen der Interpretationskunst der einzelnen Gerichte nach wie vor alle Möglichkeiten offen.

Es ist unter diesen Umständen zu begrüßen, dass die Gesamtarbeitsverträge, insbesondere auch diejenigen des Gastgewerbes, einheitliche und klare Bestimmungen darüber aufstellen, welche Leistungen der Arbeitgeber im Krankheitsfall des Angestellten zu erbringen hat. Nach der heute geltenden gesamtarbeitsvertraglichen Regelung hat der Dienstherr den vertraglichen Barlohn, zuzüglich

Troncanteil zu entrichten, sofern der troncberechtigte Angestellte nicht ersetzt werden muss, ferner eine Kostvergütung von Fr. 4.—, sofern sich der Angestellte in Haus- oder Spitalpflege begeben muss und nicht die Versicherung hierfür aufkommt. Die Vergütung hat in jedem Fall Fr. 3.— für weibliches und lediges männliches Personal und Fr. 4.— für verheiratete Angestellte zu betragen, zuzüglich die Kostvergütung. Bei Hausgemeinschaft ist zudem der Selbstbehalt der Krankenversicherung vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Die vorstehenden Leistungen sind während folgender Dauer zu erbringen:

bei einem Dienstverhältnis	während
bis zu 6 Monaten	2 Wochen
von mehr als 6 Monaten bis zu einem Jahr	3 Wochen
von mehr als einem Jahr bis zum vollendeten 3. Jahr	1 Monat
von mehr als 3 Jahren bis zum vollendeten 5. Jahr	2 Monaten
von mehr als 5 Jahren bis zum vollendeten 10. Jahr	3 Monaten
bei längeren Dienstverhältnissen	4 Monaten

Unfall ist Krankheit grundsätzlich gleichgestellt, d. h. der Angestellte hat bei Unfall Anspruch auf die gleichen Leistungen wie bei Krankheit. Für länger dauernde Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wären aber die vorstehenden Schutzbestimmungen ungenügend. Deshalb verpflichten die Gesamtarbeitsverträge jeden versicherungsfähigen Angestellten, einer Krankenkasse beizutreten. Der Betrieb seinerseits ist verpflichtet, jeden Angestellten gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern, wobei die Prämie für Nichtbetriebsunfall zu Lasten des Versicherten geht.

- ff) **Militärdienst:** Die obligationenrechtlichen Bestimmungen (Art. 335) wonach bei obligatorischem schweizerischem Militärdienst der Lohn für verhältnismässig kurze Zeit weiterbezahlt werden muss, wurde bei Einführung der Lohn- und Verdienstersatzordnung ausser Kraft gesetzt. Die dadurch eingetretene Gesetzeslücke, die in Friedenszeiten den im Monatslohn angestellten Arbeitnehmern im allgemeinen eine Verschlechterung gegenüber der Vorkriegszeit brachte, wird durch entsprechende Bestimmungen in den gastgewerblichen Gesamtarbeitsverträgen wenigstens teilweise ausgefüllt. So ist dem Arbeitgeber die Pflicht überbunden, dem Angestellten nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses den vollen Barlohn zuzüglich Troncanteil, unter Verrechnung der Leistungen der Lohn- und Verdienstausschleichskasse, auszuzahlen. Die Entschädigung hat mindestens Fr. 2.— für Ledige, bzw. Fr. 3.— für Verheiratete zu betragen, wobei in letzterem Fall die Verrechnungsmöglichkeit ausgeschlossen ist.
- gg) **Kündigungsschutz:** Für die Kündigung der Dienstverhältnisse enthalten die Gesamtarbeitsverträge einheitliche Vorschriften. Für Chefangestellte und für das Bureaupersonal beträgt die Frist

1 Monat auf das Ende eines Monats, für das übrige Personal 14 Tage auf den 15. oder den letzten eines Monats, eine Regelung, die auch arbeitsmarktpolitisch von Bedeutung ist. Wichtig ist der Kündigungsschutz. So ist die Kündigung untersagt:

- a) während Krankheit und Unfall von verhältnismässig kurzer Dauer;
- b) in den vier Wochen vor und nach der Niederkunft;
- c) wegen oder während schweizerischen obligatorischen Militärdienstes oder wegen anderer öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, die einen zeitweiligen Arbeitsunterbruch bedingen;
- d) wegen Zugehörigkeit des Angestellten zu einem Berufsverband und seiner Betätigung für diesen, sofern dadurch seine vertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden.

Einzelne Gesamtarbeitsverträge stipulieren einen gegenseitigen Kündigungsschutz, indem auch der Angestellte in verantwortlicher Stellung oder dessen Weggehen eine ernstliche Störung nach sich ziehen würde, das Vertragsverhältnis nicht auflösen kann, wenn vorstehende Voraussetzungen beim Arbeitgeber, bzw. seiner Ehefrau, gegeben sind.

hh) **Gehaltsnachgenuss**: Stirbt ein Angestellter, so haben seine Hinterlassenen in jedem Falle Anspruch auf den laufenden Monatsbarverdienst. Ist der Verstorbene mindestens 5 Jahre im Dienstverhältnis des Betriebes, und hat er gesetzliche Unterstützungspflichten zu erfüllen, so erhalten seine Hinterlassenen ausser dem laufenden Monatsbarverdienst zusätzlich einen weiteren Monatsbarverdienst, nach 10 Jahren zusätzlich 2 Monatsbarverdienste.

ii) **Uebrige Vertragsbestimmungen**: Die übrigen Vertragsbestimmungen umschreiben die Pflichten des Angestellten und enthalten Bestimmungen formaler Natur, wie Unterstellungspflicht, Betriebseinteilung, Koalitionsrecht, Friedenspflicht, Vollzug des Vertrages. Letzterer wird einer paritätischen Vertragskommission übertragen, der die Vertragsauslegung obliegt, und die über umstrittene Forderungen aus dem Gesamtarbeitsvertrag zu entscheiden hat. Sie ist ferner kompetent, wegen Vertragsverletzung Konventionalstrafen auszusprechen.

3. Personalschutz bei Bund und Kantonen

Die Auswirkungen der kollektiven Interessenvertretung kommen nicht nur in der Ausgestaltung des Arbeitsrechtes durch privat-rechtliche Gesamtarbeitsverträge, sondern auch in der Sozialgesetzgebung von Bund und Kantonen zum Ausdruck. Beim Bund hat sich in den letzten Jahrzehnten vor allem der Gedanke der Sozialversicherung durchgesetzt. Die Arbeitsschutzgesetzgebung ist für die nicht dem Fabrikgesetz unterstellten Angestellten auf kantonalem Boden stärker ausgebaut. Teilweise han-

delt es sich um autonome kantonale Bestimmungen, z. T. um blosse Ausführungsbestimmungen zum Bundesrecht. Für das gastgewerbliche Personal sind die verschiedenen Schutzmassnahmen bedeutsam, die im Zusammenhang mit den Hilfsmassnahmen für die Hotellerie wenigstens periodisch eingeführt werden konnten (z. B. Lohn- und Reisezuschüsse während der Kriegszeit usw.). Wir können in den nachfolgenden Ausführungen die Personalschutzgesetze in Bund und Kantonen nur skizzieren, behalten uns aber eine einlässlichere Behandlung derjenigen Schutzbestimmungen vor, die für das gastgewerbliche Personal von besonderer Bedeutung sind.

a) Personalschutz beim Bunde

- aa) **Sozialversicherung:** In der Sozialversicherung steht historisch das B. G. über die Kranken- und Unfallversicherung vom 13. Juni 1911 an erster Stelle. Es führte für den Grossteil von Arbeitnehmern den obligatorischen Unfallschutz ein und legte die Grundlagen für die Krankenversicherung. Das gastgewerbliche Personal, ausgenommen einzelne in Nebenbetrieben beschäftigte Personen, sind dem Unfallversicherungsobligatorium nicht unterstellt. Die Krankenversicherung wurde weiter ausgebaut durch das B. G. betreffend Massnahmen gegen die Tuberkulose vom 13. Juni 1928. Für den Arbeitnehmer, insbesondere auch für den Hotelangestellten, ist der Ausbau der Arbeitslosenversicherung durch den Bund von grosser Bedeutung. Aus dem Fürsorgegedanken erwuchs das B. G. über die Beitragsleistung an die Arbeitslosenversicherung vom 17. Oktober 1924. Als Ergänzung der Versicherung wurde dann noch die Krisenunterstützung geschaffen. Die gegenwärtige Ordnung beruht auf dem B. R. B. vom 14. Juli 1942 über die Regelung der Arbeitslosenfürsorge während der Kriegskrisenzeit. Ein Ausbau der Gesetzgebung über die Arbeitslosenversicherung wird angestrebt. Wahrscheinlich hat gerade die Arbeitslosenversicherung den Ausgleichsgedanken gefördert, der in den während des Weltkrieges geschaffenen Lohnausgleichskassen seinen sichtbaren und sozial bedeutsamen Ausdruck fand. Die Lohn- und Verdienstersatzordnung führte zur Alters- und Hinterbliebenenversicherung, ein Werk, das der Sozialversicherung durch den Bund gewissermassen die Krone aufsetzt. In Vorbereitung ist ein Gesetz über die Mutterschaftsversicherung, an dem die Angestelltenschaft ebenfalls stark interessiert ist.
- bb) **Das B. G. über die wöchentliche Ruhezeit:** Im Zusammenhang mit der Entwicklungsgeschichte der UH wurde darauf hingewiesen, dass die UH am Erlass dieses Gesetzes massgebend beteiligt war. Wir haben auch gesehen, welcher Anstrengungen es bedurfte, um dem an und für sich wirklich einfachen Gedanken des wöchentlichen Ruhetages zum Durchbruch zu verhelfen. Leider ist dieser Gedanke im Gesetze selbst fast verloren gegangen, sind doch gerade die Spezialbestimmungen für das Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe in einer Art und Weise verklausuliert und mit Ausnahme-

bestimmungen durchsetzt, dass von einer befriedigenden Lösung des Problems nicht gesprochen werden kann. Gemäss Ruhetagsgesetz hat ein Angestellter eines Gastbetriebes grundsätzlich Anspruch auf einen wöchentlichen Ruhetag von 24 aufeinanderfolgenden Stunden. Eine Einschränkung gilt für Kleinbetriebe, die nicht mehr als 4 Personen beschäftigen. Diese können die Ruhezeit in der Weise beschränken, dass innerhalb 4 Wochen dreimal ein halber Tag und einmal ein ganzer Ruhetag eingeräumt wird. Bedeutsam sind die Hochsaison ausnahmen. Saisonbetriebe und Jahresbetriebe mit starken Saisonschwankungen können während der Dauer der Hochsaison, im Maximum aber für die Zeit von 8 Wochen, die Ruhezeit auf einen halben Tag pro Woche herabsetzen, wobei es überdies möglich ist, einen halben Tag in einer Woche ausfallen zu lassen, wenn dieser Halbtage vor- oder nachgeholt wird. Für die Praxis ziemlich kompliziert sind die Vorschriften über die Kompensationspflicht der während der Hochsaison ausgefallenen halben Ruhetage. Während Jahresgeschäfte, die von der Hochsaison ausnahme Gebrauch machen, die ganze ausgefallene Ruhezeit nachzugewähren haben, müssen Saisonbetriebe dieselbe nur soweit kompensieren, als von der Hochsaison ausnahme während mehr als 6 Wochen Gebrauch gemacht wird. In Hotelbetrieben müssen innerhalb eines halben Jahres 4 dieser Ruhetage auf einen Sonn- oder anerkannten Feiertag fallen. Wirtschaftsbetriebe dagegen können diese Verpflichtung dadurch ablösen, dass im Jahr 8 bezahlte zusätzliche Freitage eingeräumt werden, wobei wenigstens 2 auf einen Sonn- oder anerkannten Feiertag fallen.

Dass das Ruhetagsgesetz ausser in den Städten nie befriedigend spielt, ist nicht zuletzt auf dessen komplizierte Ausgestaltung zurückzuführen. Dazu kommt, dass der Vollzug des Gesetzes den Kantonen überlassen ist, die die Kontrollbefugnisse meist an örtliche Instanzen delegieren, die es mit ihren Pflichten sehr verschieden genau nehmen.

- cc) **Bundesbeschluss betr. Beschränkung der Kündigung von Anstellungsverhältnissen bei Militärdienst:** Der Schutz des Anstellungsverhältnisses während des Militärdienstes war seit Jahren ein dringendes Postulat der Angestelltenverbände. Auf Intervention der VSA wurde während des Krieges auf Grund eines Vollmachtenbeschlusses der Gedanke des Kündigungsschutzes für die Dauer des Militärdienstes eingeführt und 1949 ins ordentliche Recht überführt. Die wichtigsten Bestimmungen des BB sind Art. 2 und 3, wo bestimmt ist, dass der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis wegen oder während des Militärdienstes und in den auf die Entlassung folgenden vierzehn Tagen nicht kündigen kann. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Eine vorher gegebene Kündigung wird in ihrem Ablauf durch den Militärdienst unterbrochen. Das Gesetz enthält gleichzeitig gewisse Kündigungsbeschränkungen zu Gunsten des Arbeitgebers. Der BB trat am 1. 1. 1950 in Kraft.

dd) Das Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben (Arbeitsgesetz): Während das Fabrikgesetz die arbeitsrechtliche Grundlage der Lohnarbeiterschaft in den Fabriken und in gewissen Gewerben bildet, soll das vorgesehene BG über die Arbeit im Handel und in den Gewerben die Basis aller nicht dem Fabrikgesetz unterstellten Arbeitnehmer, insbesondere somit der Angestelltenschaft, werden. Die verfassungsrechtliche Grundlage dieses Gesetzes bildet der Art. 34ter der Bundesverfassung. Bereits 1935 wurde ein Entwurf für ein BG über die Arbeit im Handel und in den Gewerben ausgearbeitet. Es folgten Entwürfe von Seite des Gewerkschaftsbundes und der nationalen Arbeitnehmergemeinschaft für wirtschaftspolitische Verteidigung. Aus all diesen und andern Unterlagen entstand dann bis zum Jahre 1945 der sog. Sedruner-Entwurf, der mit seinen 154 Artikeln den Kantonsregierungen, Wirtschaftsverbänden und weitem interessierten Kreisen zur Vernehmlassung unterbreitet wurde. Der Entwurf zusammen mit den Vernehmlassungen sollte die Grundlage zu den Beratungen der grossen Expertenkommission, die im Herbst 1946 zusammentrat, bilden. Leider führten die Verhandlungen in dieser Kommission nicht zu den gewünschten und erwarteten Resultaten. Anlässlich der Tagung der vorerwähnten grossen Expertenkommission reichte der Schweizerische Gewerkschaftsbund einen völlig neuen Gegenentwurf ein, der das künftige Gesetz auf ca. 100 Artikel reduzierte und vor allem die weitgehende Berücksichtigung der Gesamtarbeitsverträge vorsah. Der neue Entwurf geht darauf hinaus, auf arbeitsrechtlichem Gebiet möglichst viel der freien vertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu überlassen. Daneben sieht der Gesetzesentwurf des Gewerkschaftsbundes ein völlig neues Rechtsinstrument vor, das dann in Erscheinung treten soll, wenn Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur eidgenössischen oder kantonalen Regelung gewisser arbeitsrechtlicher Probleme dem Bundesrate oder den zuständigen kantonalen Instanzen gemeinsame Vorschläge unterbreiten: die qualifizierte Rechtsordnung.

Der an und für sich beachtenswerte Vorschlag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, der in einem auf das Allerwesentlichste reduzierten Gesetz den Gesamtarbeitsverträgen eine überragende Stellung einräumt, ist für die Grosszahl der Angestellten insofern unbefriedigend, als in den Angestelltenberufen die gesamtarbeitsvertragliche Ordnung nicht so ausgebaut ist und auch nicht so ausgebaut werden kann, wie bei der Arbeiterschaft. Von den in der VSA organisierten Verbänden ist es bis jetzt lediglich der UH gelungen, umfassende Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.

Während sich seit vier Jahren die Expertenkommission mit der Schaffung eines Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben abmüht, befassten sich in der gleichen Zeit die Eidg. Fabrikkommissionen mit der Frage der Revision des BG über die

Arbeit in den Fabriken. Die Gleichzeitigkeit einer Gesetzesausarbeitung für Handel und Gewerbe und die Revision des Fabrikgesetzes veranlasste das BIGA, eine Verschmelzung dieser beiden Gesetze vorzuschlagen. Ein entsprechender Entwurf wird z. Zt. (Juli 1949) ausgearbeitet. Durch ein solches Einheitsgesetz würden rund 210 000 Betriebe mit 1 150 000 Arbeitnehmern erfasst. Die Angestelltenschaft steht diesem Mammutgebilde eher skeptisch gegenüber, da sie befürchtet, zufolge ihrer numerischen und organisatorischen Schwäche noch mehr benachteiligt zu werden. Ferner wird nicht mit Unrecht eine Nivellierung, ja sogar der Verlust erworbener Rechte befürchtet.

b) Personalschutz bei den Kantonen.

Das autonome kantonale Arbeitsrecht auf dem Gebiete des Gastgewerbes zerfällt in Spezialgesetze und die Wirtschaftsgesetze. Letztere enthalten in der Regel nicht nur die gesetzlichen Vorschriften über die Führung der Gastbetriebe, sondern auch gewisse Schutzvorschriften zugunsten des Personals. Soweit sie in den letzten Jahren keine Revision erfahren haben — und es sind ihrer wenige —, sind ihre Personalschutzbestimmungen ausnahmslos veraltet und sozial rückständig. In verschiedenen Kantonen wird die Arbeitszeit des gastgewerblichen Personals lediglich indirekt durch die Polizeistunde oder durch eine Minimalnachtsruhezeit festgesetzt. Die gewerkschaftlichen Bewegungen der UH blieben aber nicht ohne Wirkung auf die kantonale Wirtschafts- und Sozialgesetzgebung. Die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge als Wegbereiter einer gesetzlichen Ordnung des Arbeitsrechtes zeigt sich hier deutlich. Ein typisches Beispiel bieten die Wirtschaftsgesetze der Kantone Zürich und St. Gallen. Bei der Revision des Zürcherischen Wirtschaftsgesetzes ⁹⁵⁾ im Jahre 1939 wurden die wesentlichen Bestandteile des damaligen kantonalen Gesamtarbeitsvertrages übernommen, sodass heute auf kantonalem Boden die Arbeits- und Ruhezeit, ferner Ueberzeitenschädigung, Ferien, Unfallversicherung, Leistungen im Krankheitsfall usw. gesetzlich geregelt sind. Auch das im gleichen Jahre revidierte kantonalerbernische Wirtschaftsgesetz stellt, wenn auch weniger weitgehend als im Kanton Zürich, auf bestehende Gesamtarbeitsverträge ab und enthält u. a. auch die wichtige Bestimmung, dass die Direktion des Innern nach Anhören des kantonalen Fachausschusses und der beteiligten Berufsverbände für das Dienstverhältnis einen Normalarbeitsvertrag aufstellt ⁹⁶⁾. Wenn dies bis heute nicht geschehen ist, so weil die Arbeitsbedingungen auf gesamtarbeitsvertraglichem Wege geordnet werden konnten. Die Gefahr, dass die vertragliche Ordnung dahinfällt, verringert sich in dem Masse, als der Staat über die nötigen Rechtsgrundlagen verfügt, um autonom einzugreifen. Noch weiter geht das kantonale Wirtschaftsgesetz des Kantons St. Gallen vom Jahre 1945, das in Art. 53 bestimmt, dass die Regelung

⁹⁵⁾ Gesetz über das Gastwirtschaftsgewerbe und den Klein- und Mittelverkauf von alkoholischen Getränken vom 21. Mai 1939 § 58 ff.

⁹⁶⁾ Gesetzliche Erlasse über das Gastwirtschaftsgewerbe vom Jan. 1939. Art. 22, Abs. 5.

der Entlöhnung, der Arbeitszeit, der Ferien, der Nachruhe und der Entschädigung bei Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen, sowie der Unterstützung im Krankheitsfalle, einer besonderen gesamtarbeitsvertraglichen Ordnung vorbehalten bleiben, dass aber, falls innert Jahresfrist nach Inkrafttreten des Gesetzes kein solcher Gesamtarbeitsvertrag zustande komme, der Regierungsrat die notwendigen Bestimmungen auf dem Verordnungswege erlassen werde. Es besteht somit ein faktischer Verhandlungszwang, wenn die Arbeitgeberschaft die unerwünschte Intervention der Behörden verhindern will. Auch in andern Kantonen sind z. Zt. Revisionsbestrebungen auf Abänderung der geltenden Wirtschaftsgesetze und deren Ausgestaltung in arbeitsrechtlicher Hinsicht im Gange, so im Kanton Basel-Stadt, im Kanton Aargau und im Kanton Luzern. Der UH wird dabei als beratendes Organ stets beigezogen. Ferner wurden die gesetzlichen Lösungen bis zu einem gewissen Grade durch Gesamtarbeitsverträge präjudiziert.

Der Personalschutz auf kantonalem Gebiet wird aber nicht ausschliesslich durch die Wirtschaftsgesetze begrenzt, sondern in einzelnen Kantonen bestehen Spezialgesetze über Arbeitszeit, Ferien, Unfallversicherung usw., durch die auch das gastgewerbliche Personal erfasst wird. In Basel-Stadt ist die effektive Arbeitszeit (ohne Essenszeit) des gastgewerblichen Personals auf 60 Stunden pro Woche festgesetzt, wobei die tägliche Arbeitsdauer 10 Stunden für Köche und 12 Stunden für das Bedienungspersonal nicht überschreiten darf. Trotzdem im früher erwähnten Mehrstädtevertrag in den dort aufgeführten Arbeitszeiten die Essenszeiten inbegriffen sind, reduzieren sich für verschiedene in Basel-Stadt tätige Arbeitnehmer die Arbeitszeiten. Das gleiche gilt für die Stadt Lausanne, wo für sämtliche gastgewerblichen Angestellten (ausgenommen Bedienungspersonal) 60 Wochenstunden (Arbeitspräsenz und Essenszeit) vorgeschrieben sind, für Bedienungsangestellte 72 Wochenstunden. Der Ausbau der Arbeitsschutzgesetzgebung in Form von Spezialgesetzen zeigt sich auch bei der Feriengewährung, wo z. T. wenigstens in Bezug auf die Ferienentschädigung des Bedienungspersonals weitergehende Bestimmungen bestehen als in den Gesamtarbeitsverträgen (z. B. Genf, Basel-Stadt). Soweit dies der Fall ist, gehen die gesetzlichen Vorschriften den gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen vor, da zwingende gesetzliche Normen nicht zu Ungunsten des Personals abgeändert werden dürfen. Die Gesamtarbeitsverträge selbst enthalten eine entsprechende Klausel. Interessant ist ferner § 9 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Gewährung von Ferien im Kanton Solothurn vom Jahre 1946, wo bezüglich der Ferienentschädigung für das gastgewerbliche Personal bis zum Inkrafttreten einer solothurnischen kollektivvertraglichen Ordnung die Entschädigungsansätze des Mehrstädtevertrages als anwendbar erklärt werden.

Wir müssen darauf verzichten, alle kantonalen Arbeitsschutzgesetze zur Darstellung zu bringen. Die vorstehenden Hinweise genügen, um darzutun, dass auch in gesetzgeberischer Hinsicht den Bestrebungen der

UH grosse Bedeutung zukommt und Lösungen angestrebt und gefunden wurden, welche gegenüber früher gewaltige Fortschritte darstellen, und die ohne die Bildung einer Koalition des gastgewerblichen Personals nicht hätten erreicht werden können.

4. Lösungen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufspolitik

Die Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik bestehen einerseits in all denjenigen Massnahmen, die dahin zielen, das Ausmass von Stellensuchenden mit freien Arbeitsgelegenheiten in Uebereinstimmung zu bringen und die Eingliederung des Personals in den gastgewerblichen Wirtschaftsprozess zu erleichtern, anderseits in den Bestrebungen um die qualitative Hebung des Berufsstandes. Dies ist der Grund, warum wir die Arbeitsmarktpolitik zusammen mit der Berufspolitik behandeln.

a) Der Arbeitsmarkt des gastgewerblichen Personals

Das typische Merkmal des gastgewerblichen Arbeitsmarktes ist dessen Abhängigkeit von den Saisonschwankungen; dazu kommt die ausserordentliche Krisenempfindlichkeit des Gewerbes, die oft unvorausehbare, plötzliche und tiefgreifende Störungen auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringt.

Entwicklungsgeschichtlich gesehen war bis 1914 der Arbeitsmarkt des Hotelpersonals in geographischer Beziehung beinahe unbegrenzt. Angebot und Nachfrage trafen sich auf internationaler Basis. Dieser ideale Zustand, der nicht nur den Arbeitsmarkt im Inland im Gleichgewicht erhielt, sondern dem Hotelpersonal im Auslande auch beste Ausbildungsmöglichkeiten bot, änderte sich bei Kriegsausbruch 1914 grundlegend. Das Angebot musste sich zahlenmässig der inländischen Nachfrage anpassen, was nicht ohne schwere soziale Störungen möglich war. Der Umstellungsprozess vollzog sich während Jahrzehnten, und sein äusseres Kennzeichen ist die zahlenmässige Reduktion des berufsständischen, qualifizierten Personals zu Gunsten einer früher wohl grundsätzlich, aber nicht in diesem Ausmass vorhandenen Berufsreserve, die die Saisonspitzen auszufüllen hat. Diese Reserve rekrutiert sich vor allem aus ländlichen Gegenden. Das Gewerbe kann aber auch auf die Industriereserve greifen, sobald dort Krisenerscheinungen auftreten. Diese grundlegende Wandlung des gastgewerblichen Arbeitsmarktes ist nicht nur berufs- und standespolitisch, sondern auch soziologisch von nicht zu unterschätzender Bedeutung, hat doch die starke Durchsetzung mit nicht berufsverbundenem Personal eine allgemeine Senkung des beruflichen und gesellschaftlichen Niveaus zur Folge. Ferner ist diese Berufsreserve einer ständigen personellen Umschichtung ausgesetzt, eine berufs- und standespolitisch sehr folgenschwere Erscheinung.

Ueber die Auswirkungen der Saisonschwankungen auf den Beschäftigtenstand wurden schon wiederholt Erhebungen durchgeführt. So hat das BIGA die statistischen Unterlagen, die es in den Jahren 1930—36 sammelte, entsprechend verarbeitet ⁹⁷⁾. Ferner versuchten sowohl die UH als auch der SHV, sich durch Umfragen bei der Mitgliedschaft ein Bild über die Beschäftigungslage und die Beschäftigungsschwankungen im Gastgewerbe zu verschaffen. Bei der vom SHV im Jahre 1929 durchgeführten Erhebung wurden folgende Ergebnisse über die mittlere Anstellungsdauer des Hotelpersonals ermittelt ⁹⁸⁾:

Betriebsart:	1912	1929
	Anzahl Tage:	Anzahl Tage:
Jahresgeschäfte	249	306,64
Ein-Saison-Geschäfte	126	130,23
Zwei-Saison-Geschäfte	174	165,23

Im Mittel war somit der Hotelangestellte im Hochkonjunkturjahr 1929 rund 240 Tage beruflich beschäftigt. Die von der UH im Jahre 1936 durchgeführte Erhebung ergab eine auf berufliche Arbeit entfallende mittlere Beschäftigungsdauer von 35,18 Wochen ⁹⁹⁾. Es ist aufschlussreich, dass die Ergebnisse der beiden Erhebungen in Bezug auf die Beschäftigungsdauer ziemlich genau übereinstimmen. Sie sind auch heute noch von einer gewissen grundsätzlichen Bedeutung, zeigen sie doch ein charakteristisches Merkmal des gastgewerblichen Arbeitsmarktes, nämlich die saisonbedingte Arbeitslosigkeit.

b) Skizzierung der arbeitsmarktpolitischen Massnahmen der UH und deren Ergebnisse

aa) Der verbandseigene Facharbeitsnachweis:

Die vordringlichste Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist, Angebot und Nachfrage zusammenzuführen. Diesem Ziele dient der Facharbeitsnachweis der UH. Die Beweggründe zu seiner Schaffung waren ursprünglich nicht gewerkschaftlicher Natur, sondern man wollte dem Hotelangestellten das Finden von Arbeitsstellen im In- und Auslande erleichtern, gleichzeitig aber den Einzelnen vor der Ausbeutung durch private, gewerbsmässige Stellenvermittlungsbureaus schützen. Beide Zielsetzungen sind bis heute geblieben, doch wurde der verbandseigene Arbeitsnachweis mit dessen Ausbau auch ein Instrument der Gewerkschafts- und Standespolitik. Je mehr sich Angebot und Nachfrage auf einen Facharbeitsnachweis konzentriert, umso grösser ist die Möglichkeit, den Arbeitsmarkt zu überblicken

⁹⁷⁾ «Die Saisonbewegung des Beschäftigungsstandes im Hotelgewerbe» SA die Volkswirtschaft Heft 5, Mai 1939. Wir verzichten aus Raumgründen auf die Wiedergabe der entsprechenden Zahlen.

⁹⁸⁾ Die «Schweizerische Hotellerie in Zahlen», a. a. O. S. 39.

⁹⁹⁾ Portmann F.: «Einkommens- und Beschäftigungslage der Hotelangestellten im Zeitpunkt der Währungsbewertung». SA aus Zeitschrift für Schweiz. Statistik und Volkswirtschaft, Heft 1, 1938.

und ihn nötigenfalls durch entsprechende Massnahmen zu beeinflussen.

Letzteres Ziel setzt natürlich einen entsprechenden Ausbau des Arbeitsnachweises und dessen faktische Monopolisierung voraus. In dieser Richtung sind von Seite der UH grosse Anstrengungen unternommen worden. Leider spielt aber nach wie vor die gewerbmässige Stellenvermittlung beim Hotelpersonal eine bedeutende Rolle, besonders beim weiblichen Bedienungspersonal ¹⁰⁰⁾. Daneben haben aber auch die Arbeitgeberverbände eigene Facharbeitsnachweise. Derjenige des SHV war eine Reaktion gegen die gewerkschaftlichen Massnahmen der UH während der Vertragsbewegung in den Jahren 1919/20. Es gelang ihm denn auch, bis in die neuere Zeit, insbesondere aber während den Krisenjahren, die Nachfrage wesentlich bei sich zu konzentrieren, sodass sich auch das Personal an den Facharbeitsnachweis des SHV wenden musste. Im Zusammenhang mit einer personellen Umbesetzung begann dann zu Beginn des zweiten Weltkrieges ein systematischer Ausbau des Facharbeitsnachweises der UH. Die Massnahmen bestanden insbesondere in der Schaffung eines ausgebauten Referenzsystems, durch das die zentrale Vermittlungsstelle nicht nur in die Lage versetzt wurde, Angebot und Nachfrage zusammenzuführen, sondern auf Grund der erhaltenen Informationen eine sowohl dem Stellensuchenden als auch dem Arbeitgeber dienende individuellere Vermittlungsmethode anzuwenden. Der Grundgedanke der getroffenen Vorkehrungen ist, unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten des Stellessuchenden einerseits und der Anforderungen des jeweiligen Betriebes andererseits, den richtigen Mann an den richtigen Platz zu bringen. Dieser an und für sich einfache, in der Praxis aber ausserordentlich schwer zu verwirklichende Gedanke hat seine Früchte gezeitigt. Im Verlaufe des Krieges und in der Nachkriegszeit verlagerte sich Angebot und Nachfrage von und nach qualifiziertem Personal mehr und mehr auf den verbandseigenen Facharbeitsnachweis. Diese, vom verbandspolitischen Standpunkt gesehen, günstige Entwicklung wurde naturgemäss durch die numerische Erstarkung der UH in der Kriegszeit, dann aber vor allem auch durch die Hochkonjunktur, unterstützt.

Nach wie vor ist aber das Fehlen einer zentralen Vermittlungsstelle für das gastgewerbliche Personal zu bedauern, denn eine planmässige Lenkung von Angebot und Nachfrage ist beim heutigen Zu-

¹⁰⁰⁾ Im Jahre 1933 hat die Konferenz der internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, an der auch die Schweiz vertreten war, ein Uebereinkommen getroffen, wonach innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten desselben alle auf Gewinn gerichteten Bureaus für entgeltliche Arbeitsvermittlung aufzuheben sind. Das Uebereinkommen trat am 18. Oktober 1936 in Kraft, konnte aber von der Schweiz aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht ratifiziert werden. Vgl. hierzu: Internationales Arbeitsrecht gestaltet durch die internationale Arbeitskonferenz. Internationales Arbeitsamt. Genf 1938. Siebzehnte Tagung. «Entwurf eines Uebereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung» S. 227 ff., insbesondere Art. 1/2.

stand kaum möglich. Abgesehen von den privaten Bureaus, auf die sich nach wie vor Angebot und Nachfrage von und nach bestimmten Personalkategorien konzentriert, will keiner der beiden Verbände, SHV und UH, den verbandseigenen Arbeitsnachweis ohne Not preisgeben, würden sich doch dadurch eine tatsächlich oder vermeintlich wichtige gewerkschaftliche Kampfzunge verlieren. In den letzten Jahren ist wiederholt die Frage der Zusammenlegung der beiden Facharbeitsnachweise ventiliert worden, ohne dass bis heute definitive Resultate erzielt worden wären.

- bb) **Oekonomische Existenzsicherung der erwerbslosen Angestellten:** Die Saisonschwankungen und die Krisenempfindlichkeit des Gewerbes bringen in Bezug auf die Existenzsicherung des gastgewerblichen Personals während den Zeiten der Erwerbslosigkeit besondere Probleme. Die für das Saisonpersonal typische periodische Erwerbslosigkeit sollte in dessen Einkommensgestaltung berücksichtigt sein. Das war aber seit dem ersten Weltkrieg kaum mehr der Fall, wurde doch gerade die Saisonhotellerie durch die andauernden Krisen am härtesten betroffen. Andererseits waren bis in die neuere Zeit die Karenzfristen der Arbeitslosenversicherungskassen derart lang, dass das Saisonpersonal mit den nivellierten Löhnen in der toten Saison keine ausreichende Existenzsicherung mehr fand.

Eine der wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Massnahmen der UH war ihre Initiative auf Schaffung einer paritätischen Arbeitslosenversicherungskasse. Wohl bestanden schon damals öffentliche Kassen, doch waren sie infolge der mangelnden Freizügigkeit, ihren einschränkenden Bestimmungen bezüglich Niederlassung u. a. m. für den der Erwerbswanderung unterworfenen Hotelangestellten ungeeignet. Wir haben bereits erwähnt, wie im Zusammenhang mit der Hilfsaktion für die Hotellerie im Jahre 1932 die UH die Forderung nach einer gleichzeitigen wirksamen Krisenhilfe für das Personal, insbesondere die Schaffung einer paritätischen Arbeitslosenversicherungskasse stellte. Das Begehren der UH ging auf Schaffung eines Versicherungsobligatoriums für sämtliche Betriebe, eine Forderung, die wenigstens teilweise durchdrang.

Die PAHO hat seit ihrer Gründung einen starken Aufschwung genommen. Bedeutsam ist, dass es ihr zusammen mit andern interessierten Kreisen gelang, eine Reduktion der früher relativ langen Karenzfristen für das den Saisonschwankungen unterliegende Hotelpersonal zu erreichen. Dies war umso notwendiger, als die Löhne der Saisonhotellerie kaum mehr höher sind als diejenigen in Jahresbetrieben, sodass sich in Bezug auf die Bezugsberechtigung bei der Arbeitslosenversicherungskasse eine Gleichstellung des Hotelpersonals mit andern Berufen aufdrängte ¹⁰¹⁾.

¹⁰¹⁾ Vgl. hierzu: «Lohnerhebung im Hotelgewerbe vom Juli 1949» vom BIGA. «Die Volkswirtschaft», 11. Heft 1949.

Besonders bedeutsam ist, dass die PAHO volle Freizügigkeit im ganzen Gebiet der Schweiz gewährleistet, wodurch der der Erwerbswanderung unterworfenen Angestellte der Notwendigkeit enthoben ist, sich ständig bei einer andern Kasse anzumelden. Die Mitgliedschaft bei der PAHO gibt ihm ferner folgende Vorteile: Reise-Entschädigungen halber Taxe zum Antritt einer entlegenen Stelle in der Schweiz, Unkostenbeiträge bei Fachschulbesuchen, unentgeltliche Anmeldung bei den verbandseigenen Facharbeitsnachweisen.

Die Massnahmen zur ökonomischen Existenzsicherung der erwerbslosen Angestellten erschöpften sich nicht in der Schaffung einer Versicherungskasse, sondern die UH suchte je nach der Lage des Arbeitsmarktes dem überschüssigen Angebot neue Arbeitsmöglichkeiten zu erschliessen. Während der Kriegszeit, als infolge der Schliessung der Saisonhotellerie viele Kellner arbeitslos wurden, unternahm die UH grosse Anstrengungen, um männliches Kellnerpersonal in Restaurationsbetrieben unterzubringen. Der Erfolg blieb leider hinter den Erwartungen zurück, weil die Restaurationskundschaft der deutschen Schweiz weibliches Servierpersonal bevorzugt und das Kellnerpersonal, das auf den Hotelservice vorgeschult ist, sich in Restaurationsbetrieben nicht ohne weiteres zurechtfindet. In der Depressionsperiode der Kriegszeit musste häufig auch zu ausserberuflicher Placierung arbeitsloser Angestellter gegriffen werden, eine Massnahme, die naturgemäss die Gefahr der Abwanderung angestammten Personals in sich birgt.

- cc) **Schutz vor Ueberfremdung:** Bei Wiedereinsetzen des internationalen Fremdenverkehrs nach Kriegsende und der Oeffnung der Grenzen für ausländische Arbeitskräfte musste dafür gesorgt werden, dass der gastgewerbliche Arbeitsmarkt nicht durch ausländisches Personal überschwemmt wurde. Um den Strom der Fremdarbeiter im Interesse des Gewerbes und der einheimischen Angestellten zu lenken, wurde nach Kriegsende die «Paritätische Kommission für Ein- und Auswanderungsfragen» geschaffen, die unter der Oberaufsicht des BIGA steht. Diese Kommission hat für die Einwanderung ausländischer Arbeitskräfte bestimmte Richtlinien aufgestellt, die wie folgt zusammengefasst werden können: Solange Schweizer Arbeitnehmern der Weg ins Ausland nicht offen steht, wird für ausländisches Personal eine Einreisebewilligung nur in dem Masse erteilt, als für die fraglichen Stellen Schweizer Personal nicht zur Verfügung steht. In der Praxis kann aber infolge des grossen Personalbedarfes während den Saisonspitzen dieser Grundsatz, der eine individuelle Behandlung jedes Einreisegesuches erfordern würde, nicht respektiert werden; es wurden deshalb verschiedene Personalgruppen geschaffen, die vom Standpunkt des Arbeitsmarktes verschieden zu behandeln sind. In der Personalgruppe 1 wird das gesamte höhere Berufspersonal zusammengefasst, von dem genügend einheimische Kräfte vorhanden sind. Für solche Posten werden Ausländer nur in Ausnahmefällen und auf individuelles Gesuch hin und

wenn die Facharbeitsnachweise abgeklärt haben, dass keine geeignete schweizerische Arbeitskraft zur Verfügung steht, zugelassen. Die Gruppe 2 umfasst das mittlere Personal und solches, bei dem wenigstens periodisch ein gewisser Mangel herrscht. Auch bei dieser Kategorie müssen bei Behandlung der Gesuche die Facharbeitsnachweise und Arbeitsämter konsultiert werden, ob einheimisches Personal vorhanden ist. Für die Gruppe 3 mit vorwiegend Hilfspersonal wird jeweils ein bestimmtes Kontingent festgesetzt, da der Bedarf an Hilfspersonal mit einheimischen Kräften nicht gedeckt werden kann. Jede Arbeitsbewilligung für Berufspersonal ist befristet. Stellenwechsel ist im allgemeinen nur mit fremdenpolizeilicher Bewilligung möglich.

Mit der Erteilung der Arbeitsbewilligung an ausländische Arbeitskräfte musste eine Regelung ihrer Arbeitsbedingungen erfolgen, um einen Druck auf die Löhne des einheimischen Personals und einen Einbruch in die bestehende arbeitsrechtliche Ordnung zu verhindern. Die paritätische Kommission hat deshalb auf Antrag der UH für das fixbesoldete Personal einen Minimal-Lohntarif aufgestellt, ferner wird jede ausländische Arbeitskraft mit einem Typ-Vertrag engagiert, in dem die Arbeitsbedingungen ausführlich geordnet sind. Einzelne ausländische Staaten, so z. B. Italien, verlangen die Gleichstellung der Fremdarbeiter mit dem Schweizerpersonal.

Neben der Lenkung der fremdländischen Arbeitskräfte sucht die paritätische Kommission schweizerischem Berufspersonal Arbeitsplätze im Ausland zu erschliessen. Nicht nur arbeitsmarktpolitisch, sondern auch in Bezug auf die soziale Hebung des einheimischen Berufsstandes ist die Verantwortung der paritätischen Kommission für Ein- und Auswanderungsfragen gross. Sie soll jedenfalls Gewähr bieten, dass eine Ueberflutung des einheimischen Arbeitsmarktes durch Ausländer und ein damit verbundener Lohndruck verhindert werden kann.

- dd) **Regelung des Berufsnachwuchses und Hebung der Berufsbildung:** Auch die Behandlung berufspolitischer Fragen erfolgt im Gastgewerbe paritätisch und zwar durch die Schweizerische Fachkommission für das Gastgewerbe. Sofort nach ihrer Gründung machte sie sich an die Ausarbeitung von Lehr- und Prüfungsordnungen für den Koch- und Kellnerberuf, doch gelang es erst im Jahre 1935, eine solche im Gastgewerbe einzuführen, die vom Eidg. Volkswirtschaftsdepartement am 1. Januar 1936 für die ganze Schweiz verbindlich erklärt wurde. Die Grundlage der Lehrlingsausbildung bildet das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung vom 26. Juni 1930. Nach der vorerwähnten Prüfungsordnung erstreckt sich die Lehrlingsbildung im Gastgewerbe auf Köche, Köchinnen und Kellner, dazu kommt seit 1948 noch eine gesetzlich geregelte Lehre für Serviertöchter ¹⁰²⁾. Es besteht das

¹⁰²⁾ Vgl. Seite 7.

Bestreben, die blossen Anlernberufe im Gastgewerbe zu Gunsten der eigentlichen Lehrberufe zurückzudrängen, ferner sind Vorbereitungen für eine umfassende Hotelausbildung im Gange.

Die Fachkommission befasst sich aber nicht nur mit der Lehrausbildung, sondern sucht die Leistungsqualität durch Einführung von Höheren Fachprüfungen zu heben. Solche bestehen seit 1948 für Köche, die nach Absolvierung dieser eidgenössisch anerkannten Prüfung den Titel eines «Diplomierten Koches» erwerben können. Der Hebung der Leistungsniveaus und der Erhaltung einer gesunden Berufshierarchie dienen ferner die Arbeitsbücher für das Servierpersonal und die Köche, und schliesslich das Kellnerstatut, das als verbindliche Norm der gastgewerblichen Berufsverbände die Karriere des Kellners ordnet. Auch für die Karriere des Portierpersonals wurden Richtlinien aufgestellt. Die Hochkonjunktur mit ihrem Personalmangel und dem durch sie bedingten Eindringen berufsfremder Elemente hat leider viele wohlgemeinte Bestrebungen und Ordnungen der Fachkommission auf dem Gebiete der Berufsbildung illusorisch gemacht. Am gegenwärtigen Zustand, das heisst am grossen Mangel an berufstüchtigem Personal, sind die Berufsverbände des Gastgewerbes wohl nicht ganz unschuldig, stand doch die Berufspolitik, insbesondere die Regelung der Nachwuchsfrage, während Jahren unter dem Eindruck der schweren Wirtschaftskrise.

Berufspolitisch kommt auch der verbandseigenen Hotelfachschule in Luzern, jener des SHV in Lausanne und der Wirtsfachschule in Zürich grosse Bedeutung zu. Die Hotelfachschule der UH in Luzern hat vor allem die Aufgabe, das gastgewerbliche Personal in relativ kurzen Kursen weiterzubilden und seine berufliche Ausbildung zu ergänzen. Der Hotelangestellte ist in der Regel auf einen bestimmten Hotelberuf spezialisiert. Will er sich in leitende Positionen emporarbeiten, muss er auch in den übrigen Funktionen ausgebildet sein. Diesem Ziel dient vorwiegend die Hotelfachschule in Luzern.

Berufspolitisch stehen den gastgewerblichen Berufsverbänden noch grosse Aufgaben bevor, wobei die Schwierigkeiten für die Ausarbeitung befriedigender Lösungen vor allem in der grossen beruflich hierarchischen Differenzierung, aber auch in den starken Unterschieden in den beruflichen Anforderungen, die im Gastgewerbe an die gleichen Berufsangestellten gestellt werden, zu suchen sind. Dies gilt besonders für das Servierpersonal. Wie verworren die Situation vielfach ist, zeigt die Tatsache, dass von der Fachkommission, in der sämtliche gastgewerblichen Verbände vertreten sind, für Serviertöchter eine 1—1½-jährige Lehrzeit angeregt wurde, womit sie auch durchdrang, während gleichzeitig Sektionen des SWV 6-tägige Kurse für Serviertöchter durchführen.

Die Hebung der Berufs- und Leistungsniveaus war stets ein vorrangiges Postulat der UH. Soweit bisher Lösungen gefunden wurden, sind sie tatsächlich geeignet, diesem Ziel näher zu kommen. Was aber not tut, ist, diese Lösungen auch in der Praxis durchzu-

setzen. Die Leistungsqualität des gastgewerblichen Personals bestimmt nicht nur seine ökonomische, sondern auch seine soziale und gesellschaftliche Stellung, und die berufspolitischen Leistungen der UH sind in ihrem Endeffekt nicht weniger bedeutsam als diejenigen auf sozialem und wirtschaftlichem Gebiet.

5. Bestrebungen und Lösungen auf dem Gebiet der Lohnpolitik

a) Lohnsysteme im Gastgewerbe und ihre Problematik

Ausgangspunkt jeder theoretischen oder politischen Betrachtung des Lohnproblems im Gastgewerbe ist die beim Grossteil des Personals gegebene Aufteilung des Arbeitsverdienstes in Barlohn, Trinkgeld und Naturaleinkommen. Diese Dreiteilung hat, wie wir bereits früher darlegten, ihre Wurzel in historischen Gegebenheiten. Im Zusammenhang mit den lohnpolitischen Bestrebungen der UH interessiert uns vor allem deren Einstellung gegenüber der Einkommensbildung als Ganzes, aber auch zu den einzelnen Teilproblemen, in deren Mittelpunkt die Frage des Arbeitsverdienstes des Bedienungspersonals steht.

Das Bedienungsgeld oder Trinkgeld war in seiner ursprünglichen Form ein Zuschuss von Seite des Gastes für beanspruchte Sonderleistungen des Angestellten. Der Hauptverdienst bestand damals aus dem festen Barlohn und dem Naturaleinkommen, und ein lohnpolitisches Problem bildete das Trinkgeld nicht. Dies änderte sich in dem Augenblick, als das Trinkgeld zu einer — mindestens moralischen — Pflichtleistung des Gastes gegenüber dem ihn bedienenden Personal wurde. Dies hatte naturgemäss ein starkes Ansteigen der Trinkgeldbezüge zur Folge, was den von kalkulatorischen Interessen geleiteten Betriebsinhaber zu sukzessiven Lohnsenkungen veranlasste. Die Folge war ein ständiges Absinken des Lohnes und dessen teilweiser oder gänzlicher Ersatz durch das vom Gast ausgerichtete Bedienungsgeld.

Die UH stand der Abhängigkeit des Bedienungspersonals von den direkten Vergütungen des Gastes aus moralischen und soziologischen, aber auch aus rein materiellen (grosse Schwankungen) Erwägungen stets ablehnend gegenüber. Der erste Schritt zur Ueberwindung des Trinkgeldes als Individualleistung des Gastes gegenüber dem Angestellten war die Einführung der Trinkgeldablösung, d. h. einer dem Betriebsinhaber auferlegten Verpflichtung, auf der Gastrechnung einen Bedienungszuschlag zu erheben und diese Gelder an die berechtigten Angestellten abzuführen. Als Entschädigung für *Sonderleistungen* blieb das Trinkgeld nach dieser Reform allerdings bestehen. Bei diesem Zustand besteht die latente Gefahr, dass es schliesslich infolge der Disziplinlosigkeit spekulativer Angestellter zu einem Nebeneinander von Lohn, abgelöstem Bedienungsgeld und individuellem Trinkgeld kommen wird, wobei das letztere als individuell einzig beeinflussbare Grösse wieder die Hauptrolle spielen wird.

Immer und immer wieder wird die Frage aufgeworfen, warum nicht auch das Bedienungspersonal, wie andere Berufskategorien, fix besoldet werden könne. Die UH selbst hat sich mit diesem Problem wiederholt beschäftigt. Wenn bis heute eine Lösung in Form der Fixbesoldung des Bedienungspersonals nicht möglich war und in absehbarer Zeit auch nicht sein wird, so vor allem, weil derart stark in der Tradition verwurzelte Gewohnheiten nur durch jahrzehntelange Umerziehung, und nicht durch eine theoretische Neuordnung, geändert werden können. Es ist wie Baumann ¹⁰³⁾ schreibt: «Eine so radikale Massnahme wie die Ersetzung des Trinkgeldeinkommens durch Festlöhne schliesst die Gefahr in sich, dass es infolge der Disziplinlosigkeit sowohl spekulativer Trinkgeldangestellter als auch mancher Gäste schliesslich doch wieder zu einem Nebeneinander von Trinkgeld und Lohn kommen würde. Die Folge wäre ein ständiges Absinken des Lohnes bis zu dem Punkte, wo er, wie heute der Grundlohn, nur noch einen bescheidenen Beitrag an das Arbeitseinkommen darstellen würde. Dabei wäre man aber wieder beim alten Vorkriegssystem der individuellen Verteilung durch den Gast angelangt. Man müsste wieder ganz neu beginnen». Zu diesen Erwägungen grundsätzlicher Natur kommt von Seite der Arbeitgeberschaft die Befürchtung, dass bei einer mittleren Preiserhöhung um ca. 10 % ihre internationale Konkurrenzfähigkeit gefährdet werde. Immerhin betrachtet die Verbandsleitung die jetzige Lösung nicht als endgültig.

Unbefriedigend und einer zweckmässigen Sozialordnung im Berufe abträglich ist unbedingt, dass die zwei für den Hotelbetrieb lebenswichtigen Personalgruppen nach ganz verschiedenen Grundsätzen entlohnt werden. Auf der einen Seite die grosse Gruppe der von jeher festbesoldeten Angestellten, darunter der wichtige Lehrberuf der Köche, auf der andern Seite das Bedienungspersonal, das in der Hauptsache dem stets schwankenden Trinkgeldeinkommen ausgesetzt ist. Bei Hochkonjunktur verdienen die trinkgeldberechtigten Angestellten verhältnismässig besser als die fixbesoldeten. Diese betrachten ihre Berufseinkünfte, gemessen an den geforderten Leistungen und der Vorbildung, vielfach und mit einem gewissen Recht als untersetzt. Dazu kommt, dass im Hinblick auf die Möglichkeit, ungeachtet der Ablösung Trinkgelder einzuziehen, die Missachtung bestehender Schutzgesetze (Arbeitszeit, Ruhetage usw.) beim Bedienungspersonal eine relativ häufige Erscheinung ist, was die Gegensätze zu den festbesoldeten Berufen verschärfen muss.

Auf diesem Boden erwuchs, vorwiegend unter dem Eindruck der Weltwirtschaftskrise, die in der überschuldeten und darniederliegenden Hotellerie das Gesetz von Angebot und Nachfrage beim festbesoldeten Personal zeitweilig ausser Kraft setzte, das Postulat nach einer grundlegenden Aenderung des Lohnsystems in der Hotellerie. Nach längeren gründlichen Studien gelangte die UH am 3. 2. 1941 offiziell mit dem Begehren an den SHV, das bisher geltende Entlohnungssystem in der Hotellerie durch ein neues zu ersetzen, aus dem insbesondere die Trink-

¹⁰³⁾ R. Baumann: «Die Trinkgeldordnung», Union Helvetia, Luzern 1943, S. 33.

geldentschädigung ausgemerzt wäre. Der Gedanke des neuen Lohnsystems ist im Grunde genommen die Synthese aus den beiden bisherigen Entlohnungsformen. Nach dem Vorschlag der UH soll von den Bruttoeinnahmen eines Hotelbetriebes ein bestimmter Prozentsatz gewissermassen als Lohnfonds dem Personal reserviert bleiben. Daneben wären in jedem Fall Minimallöhne auszurichten. Diese Minimallöhne, die gesamtarbeitsvertraglich festzulegen und unbekümmert um die Höhe der Geschäftsumsätze zu bezahlen wären, würden zu Lasten des aus dem Anteil an den Bruttoeinnahmen gebildeten Lohnkontos ausbezahlt werden. Ergäben nun die Geschäftsumsätze höhere Einnahmen, als zur Deckung dieser Mindestlöhne erforderlich ist, so erhielten sämtliche Angestellten nach einem bestimmten Schlüssel, der den Mindestlöhnen angepasst wäre, eine Nachzahlung in Form eines Bonus. Die Mindestlöhne wären in allen Fällen auszurichten.

Es ist hier nicht der Ort, den Gedanken der UH einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Als Fernziel erscheint er konstruktiv, wenn auch vorläufig sowohl wirtschafts- als auch sozialpolitisch ein Novum und deshalb auch allen Anfeindungen von rechts und links ausgesetzt.

b) Auswirkungen der Lohnpolitik der UH

aa) Die Trinkgeldordnung (TO) ¹⁰⁴⁾:

Die TO ist ein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von Art. 322 OR, der, gestützt auf den BRB vom 28. Dezember 1940, über die Fortsetzung der Hilfsmassnahmen für das schweizerische Hotelgewerbe allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Der TO sind alle Inhaber von Beherbergungsstätten, sowie alle mit ihnen im Dienstverhältnis stehenden Bedienungsangestellten, die ausschliesslich oder vorwiegend im Beherbergungsbetrieb tätig sind, unterstellt. Sie auferlegt dem Betriebsinhaber die Verpflichtung, auf der zuschlagspflichtigen Gästerechnung Bedienungsgeldzuschläge zu erheben, die eingehenden Gelder treuhänderisch zu verwalten und sie an das berechnete Personal abzuführen. Die Zuschläge betragen: 15 % bei einmaligem, 12 % bei zweimaligem und 10 % bei mehrmaligem Uebernachten. Für Pensionäre, die am Ort ihrem Beruf oder ihren Studien nachgehen, ferner für Patienten in Sanatorien und Heilanstalten, ist ein reduzierter Ansatz von 5 % vorgesehen. Für die Verteilung der erhobenen Bedienungsgelder enthält die TO einen Schlüssel, der aber lediglich normativen Charakter hat. Neben dem Bedienungsgeld muss jedem Angestellten ein Grundlohn ausgerichtet werden, dessen Höhe je nach Funktion des Betreffenden zwischen Fr. 30.— und Fr. 120.— schwankt ¹⁰⁵⁾.

¹⁰⁴⁾ Wir verzichten hier auf eine eingehende Kommentierung der TO und verweisen diesbezüglich auf Baumann R.: «Die Trinkgeldordnung», a. a. O.

¹⁰⁵⁾ Dazu kommt eine Zimmerentschädigung, wenn freies Logis nicht zur Verfügung gestellt wird.

Der Durchführung und Handhabung der TO dienen eine Kontrollstelle, eine Aufsichtskommission und eine Rekurskommission. Der Kontrollstelle obliegen die Ueberwachung der Einhaltung der TO, erstinstanzliche Verfügungen bezüglich der Unterstellung und Vollzug der Beschlüsse und Entscheide der Aufsichts- und Rekurskommission. Die Aufsichtskommission, bestehend aus einem vom eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement zu bezeichnenden, rechtskundigen neutralen Obmann, zwei Vertretern des SHV, einem Vertreter des SWV und drei Vertretern der UH, hat folgende Aufgaben: Beurteilung von Einsprachen gegen Entscheide der Kontrollstelle über die Unterstellung von Betrieben, Entscheid über die Nachzahlung vorenthaltener Trinkgeldanteile und Grundlöhne, Verhängung von Sanktionen (Verwarnungen, Bussen und Konventionalstrafen) nach Massgabe der TO. Die Rekurskommission, die ebenfalls paritätisch zusammengesetzt und von einem neutralen Obmann präsi diert wird, hat die gegen Entscheide der Aufsichtskommission eingereichten Rekurse zu beurteilen; ferner obliegt ihr die Begutachtung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der TO, die ihr von den vertragschliessenden Verbänden oder der Aufsichtskommission unterbreitet werden.

Unbefriedigend ist bei der bestehenden Regelung (1949) vor allem die Verteilung der Bedienungsgelder. Dem in der TO niedergelegten Grundsatz, dass dabei die berufliche Vorbildung und Tüchtigkeit, die sozialen Lasten des Einzelnen, seine Sprachkenntnisse, die Dauer des Dienstverhältnisses usw., angemessen berücksichtigt werden sollen, wird in der Praxis zu wenig Beachtung geschenkt, was einer allgemeinen Nivellierung der Einkommensverhältnisse des Bedienungspersonals Vorschub geleistet hat. Auch die Kontrollorganisation und andere Fragen gaben wiederholt zu Beschwerden Anlass. Diese Mängel der bestehenden Ordnung einerseits und verbandstaktische Erwägungen anderseits veranlassten die UH, die bisherige TO auf Ende Oktober 1949 zu kündigen.

Die darauf aufgenommenen Verhandlungen zwischen den Verbänden, dem SHV und dem SWV einerseits und der UH anderseits, führten zu teilweise bedeutungsvollen Aenderungen, die wir nachstehend kurz skizzieren wollen. Die revidierte Ordnung, deren Name in B e d i e n u n g s g e l d o r d n u n g abgeändert wurde, wird am 1. April 1950 in Kraft treten.

Die wichtigste Neuerung der Bedienungsgeldordnung ist die Einführung von Zwangsvorschriften für die Verteilung der Bedienungsgelder und Festsetzung eines Verteilers, der die Anteile am Bedienungsgeld nach qualitativen Gesichtspunkten abstuft. Dadurch wird das qualifizierte Berufspersonal eine materielle Besserstellung erfahren und die gefährliche Einkommensnivellierung behoben werden können. Während bisher der Betriebsinhaber sich bei der Verteilung der Bedienungsgelder lediglich an die Grundsätze von Gerechtig-

keit und Billigkeit zu halten hatte und der in der TO aufgenommene Verteiler nur den Charakter einer Wegleitung hatte, wird nach der Neuordnung für den Angestellten mit Berufspraxis ein minimaler Rechtsanspruch auf einen bestimmten Bedienungsgeldanteil geschaffen, der höher ist als der Maximalanteil des in Berufseinführung stehenden Angestellten. Für das gesamte Bedienungspersonal sind, abgestuft nach den verschiedenen Berufschargen, bestimmte Fristen festgesetzt, die als Berufseinführung gelten, und während denen der betr. Angestellte einen geringern Bedienungsgeldanteil erhält als sein berufserfahrener Kollege. Für Hallenpersonal in den untern Berufschargen beträgt die Zeit der Berufseinführung z. B. zwei Jahre, für Concierges 8 Jahre, für Kellner und Serviertöchter die Zeit der Lehre unter Vorbehalt erfolgreichen Lehrabschlusses, bezw. 3-jährige Tätigkeit für weibliches und 4-jährige für männliches Servierpersonal. Die neue Bedienungsgeldordnung wird somit bewusst in den Dienst der Berufspolitik gestellt, eine Entwicklung, die zweifellos zu begrüßen ist.

Im weitem bringt die neue Bedienungsgeldordnung eine Aenderung bezüglich des Geltungsbereiches, wodurch zahlreiche administrative Schwierigkeiten bei deren Vollzug zum vornherein behoben werden können. Unterstellt sind nur noch Betriebe mit 11 und mehr Gastbetten, während für Kleinbetriebe lediglich der Grundsatz niedergelegt wird, dass wenn Bedienungsgelder erhoben werden, sie restlos an die Berechtigten abgeführt werden müssen. Berufspolitisch bedeutungsvoll ist ferner die in die BO aufgenommene Empfehlung, dass Betriebe allerersten Ranges und Rang 1A den Gästen auch bei zwei- und mehrmaligem Uebernachten 15 % Bedienungsgeldzuschlag erheben sollen. Revidiert wurden ferner die Bestimmungen bezüglich der Buchführungspflicht, der Rückstellungen, der Auszahlung der Bedienungsgelder usw.

Wichtig ist vor allem auch der im Zusammenhang mit der Revision der BO gefasste Beschluss auf Ausbau der Kontrollstelle, die mit zwei vollamtlichen Kontrolleuren und einem Leiter der Kontrollstelle versehen werden soll, während bisher nur 1 neutraler Kontrolleur seines Amtes waltete, der lediglich Aussenseiterbetriebe kontrollieren durfte. Die Mitgliederbetriebe wurden vom SHV durch eigene Kontrolleure kontrolliert. Dieser Zustand ist auf Arbeitnehmerseite auf immer stärkeren Widerstand gestossen. Die neue Bedienungsgeldordnung sieht nun, sofern eine Beschwerde vorliegt, die neutrale Kontrolle auch für die Mitgliederbetriebe vor, womit eine Quelle ständigen Misstrauens endlich versiegen wird.

Die Bedienungsgeldordnung greift in der heute vorliegenden Form weit über den Bereich einer blossen Regelung der Bedienungsgelderhebung und -verteilung hinaus in berufspolitische Bezirke. Sie verwirklicht den in Angestelltenberufen eigentlich selbstverständlichen Grundsatz, dass, soweit nicht bloss Handlangerdienste verlangt

werden, jede Funktion erlernt sein muss, bis vollwertige Arbeit geleistet werden kann. Das Obligatorium auf Absolvierung einer Zeit der Berufseinführung wirkt sich im Sinne einer Besserstellung des berufstüchtigen Personals aus, bedeutet aber gleichzeitig die Hebung der Wertung des gesamten Berufsstandes.

bb) Gesamtarbeitsvertragliche Regelung der Löhne und der betrieblichen Nebenleistungen:

Neben den allgemeinen Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe sind z. Zt. 3 selbständige Lohnabkommen in Kraft, und zwar das «Allgemeine Lohnabkommen», sowie das «Köchelohnabkommen» für die Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich, ferner das Lohnabkommen für den Kanton Waadt. Daneben sind in den Gesamtarbeitsverträgen für den Kanton St. Gallen, den Kanton Tessin, den Kanton Genf, sowie im Ortsvertrag für Köche in Biel neben den arbeitsrechtlichen Bestimmungen Minimallöhne festgelegt. Bei der nachstehenden Betrachtung der Auswirkungen der Lohnpolitik der UH stützen wir uns auf die Mehrstädte-Lohnabkommen.

Das «Allgemeine Lohnabkommen» für die Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich weist 26 Minimallohnpositionen auf, das «Köchelohnabkommen» deren 8. Für die einzelnen Berufskategorien wird aber im Gegensatz zu früheren vertraglichen Regelungen und zu andern Tarifverträgen nicht lediglich ein absoluter Minimallohn festgelegt, sondern die Minimallöhne wurden nach Dienstdauer, bzw. Berufspraxis abgestuft. Damit hat die UH ein von ihr immer vertretenes Postulat verwirklicht, wonach die Löhne nicht nur nach den Funktionen des Einzelnen, sondern auch nach seiner beruflichen Erfahrung, die ja mit dem Leistungsprinzip aufs engste verknüpft ist, abgestuft werden sollen. Der individuelleren Geltung des Angestellten im Betrieb, aber auch seiner mit zunehmender Praxis grösseren Leistungsfähigkeit, wird auf diese Weise, wenn auch unvollkommen, doch im Prinzip Rechnung getragen. Die in den Lohnabkommen festgelegten Löhne schwanken zwischen Fr. 120.— für Hilfspersonal und Fr. 800.— für Küchenchefs mit Grossbrigaden. Dazu kommen Kost und Logis und allfällige Nebenleistungen des Betriebes. Alle Vertragslöhne basieren auf einem Landes-Index der Lebenshaltungskosten von 155 Punkten, bei Ueber- bzw. Unterschreitung der vorstehenden Indexzahl um 10 Punkte, kann das Abkommen vorzeitig gekündigt und neue Verhandlungen angebeht werden. Die Lohnabkommen hatten in der Zeit der Hochkonjunktur vorwiegend den Charakter einer Sicherung gegen konjunkturbedingte Rückschläge.

In den Städten hat die UH seit jeher die Befreiung des Angestellten von der Hausgemeinschaft angestrebt. Dieses Postulat hat in den Lohnabkommen zu den Mehrstädteverträgen, aber auch in allen übrigen abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen, seinen Nieder-

schlag gefunden, indem dem Betriebsinhaber die Verpflichtung auferlegt ist, neben dem festgelegten Lohn eine Haushaltvergütung in der Höhe von Fr. 40.— an verheiratete Angestellte mit eigenem Familienwohnsitz am Orte auszurichten. Das gleiche gilt gegenüber ledigen Angestellten, denen freies Logis nicht zur Verfügung gestellt wird. Einem ähnlichen Gedanken entspringt die Verpflichtung auf Ausrichtung einer Kostvergütung an verheiratete Angestellte an ihren Ruhetagen. Ausgenommen von den vorstehenden Leistungen ist lediglich das direkt kassierende Trinkgeldpersonal, das ohne entsprechende einzeldienstvertragliche Abmachung keine Haushaltentschädigung geltend machen kann. Diese Konzession, die die UH zu Lasten des direkt kassierenden Trinkgeldpersonals machen musste, war die direkte Folge der schlechten Organisationsbasis dieser Personalkategorie. Es war deshalb nicht möglich, deren Begehren zur Annahme zu verhelfen. Zur Haushalts- und Ruhetagsvergütung kommt noch eine Reihe anderer Nebenleistungen für bestimmte Berufskategorien, Wäschevergütung für Köche und Kellner, Uniformenentschädigung für Vestibülpersonal, Kleiderentschädigungen für Portiers und Servierpersonal, wenn die Verpflichtung zum Tragen besonderer Berufskleider besteht. Jeder Angestellte mit Kindern unter 18 Jahren hat Anspruch auf eine monatliche Zulage von Fr. 15.— pro Kind. Die Lohnabkommen regeln ferner die Aushilfentschädigungen und enthalten Bestimmungen über den Auszahlungstermin, die Verwaltung und Verteilung der Trinkgelder in den der TO nicht unterstellten Betrieben, sowie die üblichen Vollzugsbestimmungen.

Der Abschluss von Lohnabkommen kann als bedeutender gewerkschaftlicher Erfolg der UH gewertet werden, ist sie doch die einzige Angestelltenorganisation, der es bisher gelungen ist, absolut verbindliche Minimallöhne für das gesamte Personal gesamtarbeitsvertraglich festzulegen. Die vertragliche Verankerung von Minimallöhnen ist im Gastgewerbe im Hinblick auf die kurz- und langfristigen konjunkturellen Schwankungen von ganz besonderer Bedeutung. Selbst für die übrige Wirtschaft relativ belanglose Massnahmen des Auslandes können die Frequenz des Gastgewerbes entscheidend beeinflussen und das Lohnniveau rasch und gründlich in Bewegung bringen. Die jeder gesamtarbeitsvertraglichen Regelung der Lohnbedingungen inhärente Gefahr der Lohnnivellierung kann einerseits durch die vorgenommene Abstufung nach Berufspraxis und vor allem durch entsprechende berufspolitische Massnahmen begegnet werden. Dass die UH gerade auf letzterem Gebiet Bedeutendes geleistet hat, wurde bereits dargelegt.

Schlusswort

Wir haben uns in unserer Studie zum Ziele gesetzt, die ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Gegebenheiten, die die Lage des gastgewerblichen Personals bedingen, zu untersuchen und im Zusammenhang mit der Entwicklung der Union Helvetia zur Darstellung zu bringen.

Ziehen wir das Fazit aus unsern Untersuchungen: Trotz denkbar ungünstigen Voraussetzungen, ständigen Wirtschaftskrisen und Schwierigkeiten organisatorischer und geistiger Art in den eigenen Reihen, ist es der gastgewerblichen Berufsorganisation gelungen, die wirtschaftliche und soziale Lage des gastgewerblichen Personals wesentlich zu verbessern. Vergleicht man die Resultate der kollektiven Interessenvertretung durch die Union Helvetia mit der Ausgangslage bei ihrer Gründung, so ist die Existenznotwendigkeit des gastgewerblichen Berufsverbandes erwiesen. Durch die Verbesserung der Arbeits- und Existenzbedingungen, Erhöhung der sozialen Sicherheit und Wohlfahrt des gastgewerblichen unselbständigen Berufsstandes ist dem Gastgewerbe, insbesondere der Hotellerie, in personeller Hinsicht die wichtigste Grundlage für die Erhaltung ihres internationalen Ansehens und ihres Rufes erhalten geblieben. Latent vorhandene soziale Spannungen wurden beseitigt und ein im Interesse des ganzen Gewerbes stehender sozialer Ausgleich geschaffen. Mindestens so wichtig wie die mehr materiellen Ergebnisse der Anstrengungen der gastgewerblichen Berufsorganisation sind die geistigen. Die Union Helvetia hat sich als ein Ordnungsfaktor erwiesen, dem es gelungen ist, gefährliche und radikale Strömungen aufzufangen und sie so unschädlich zu machen. Ihre Aufgabe, im gastgewerblichen Personal unsere demokratische, freiheitliche Staatsauffassung zu erhalten und seine Position im Mittelstand zu festigen, wird in Zukunft noch mehr in den Vordergrund treten. Vergleicht man die Entwicklung in verschiedenen europäischen Staaten, in denen die radikalen politischen Ideen gerade unter dem gastgewerblichen Personal Fuss gefasst haben, zeigt sich die Bedeutung der Union Helvetia als Erhalterin historisch gewachsener gesellschaftlich-politischer Werte und Anschauungen.

Es ist erfreulich, dass in neuerer Zeit die reinen Interessenkämpfe zwischen der massgeblichen Arbeitgeberorganisation der Hotellerie und der UH um den gegenseitigen Anteil am Wirtschaftsertrag im Interesse des Ganzen in den Hintergrund getreten sind und sich zwischen SHV und UH ein Verhältnis vertrauensvoller Zusammenarbeit angebahnt hat. Statt des sterilen Streites um den Anteil am Sozialprodukt soll darnach

getrachtet werden, dasselbe durch gemeinsame Anstrengungen zu vergrössern. Den Beitrag hierzu muss die UH vor allem durch die Förderung der beruflichen Tüchtigkeit und die Verbesserung der Leistungsqualität des gastgewerblichen Personals leisten. Im weitem muss sie weiterhin als Ordnungsfaktor im Gewerbe wirken. Als Gegenleistung hat sie das Recht, zu verlangen, dass die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse im Gewerbe einer fortschrittlichen Lösung entgegengeführt werden. Dies ist die Ebene, auf der sich die gastgewerblichen Organisationen finden können und finden müssen.

Literaturverzeichnis

I. Sammelwerke

- Stehle J.: Der Hotel-, Restaurations- und Kaffeehausbetrieb. Handbuch für Hoteliers etc. H. Killinger, Verlagsgesellschaft m. b. H., Nordhausen. Das Personal von Baumann R. S. 442 ff. Bd. 1.
- Statistische Jahrbücher der Schweiz. Herausgegeben vom Eidg. Statistischen Amt. 42. Jahrgang. Druck und Verlag Birkhäuser, Basel. Verschiedene Jahrgänge.
- Statistische Quellenwerke der Schweiz. Eidg. Betriebszählung 24. Aug. 1939. Die Gewerbebetriebe in den Kantonen 1939. Bern 1941. Heft 100/101.

II. Allgemeine Literatur

- Baumann R.: Für die Sicherung des wöchentlichen Ruhetages durch die Bundesgesetzgebung. Denkschrift. Zürich/Luzern 1928.
- Das schweizerische Hotelpersonal in der Kriegszeit. SA. aus Zeitschrift für schweiz. Statistik und Volkswirtschaft, 1918.
 - Der Arbeitsvertrag vom 31. Juli 1919 mit Kommentar. Verlag: Union Helvetia, Luzern, 1919.
 - Trinkgeldreform im schweizerischen Hotelgewerbe auf Grundlage der Bedienungsgeld-Zuschläge auf der Gastrechnung. Verlag Union Helvetia, Luzern, 1925.
 - Trinkgeldordnung im schweizerischen Hotelgewerbe. Verlag UH., 1943.
 - Gastgewerbliche Rechtskunde, Union Helvetia, Luzern 1943.
- Bieder H.: Festschrift der Union Helvetia zu ihrem 25-jährigen Jubiläum, Luzern 1911.
- Burri J.: Der unselbständige Mittelstand und seine Stellung zur Wirtschafts- und Parteipolitik. Verlag K. V. Winterthur 1918.
- Der Angestellte in Gesellschaft, Wirtschaft und Staat. St. Gallen 1920.
- Chatelain G.: Le Personnel dans l'Industrie Hôtelière Suisse. Thèse Berne. 1924.
- Egger V.: Strukturwandlungen in der Schweizer Hotellerie. P. Haupt, Bern 1935. Berner wissenschaftliche Abhandlungen, Heft 15.
- Barberini E.: L'Industrie Hôtelière et le Tourisme en Suisse de 1914 à 1925. Thèse Fribourg, 1929.
- Guyer-Freuler: Das Hotelwesen der Gegenwart. II. Auflage. Orell Füssli, Zürich 1885.
- Gasser J. B.: Die schweizerische Privatangestelltenbewegung von 1914 bis Mitte 1920. Diss. Zürich, 1922.
- Glücksman R.: «Das Gaststättenwesen» C. E. Poeschel Verlag, Stuttgart 1927.
- Hunziker W. und Krapf K.: Allgemeine Fremdenverkehrslehre. Polygraphischer Verlag A. G. Zürich 1942.
- Beiträge zur Fremdenverkehrslehre und Fremdenverkehrsgeschichte. Bern 1914.
- Jubiläumsgedenkschrift des Schweizer Hotelier-Vereins 1882—1907. Herausgegeben vom Schweizer Hotelier-Verein. Basel 1907.
- 50 Jahre Internationaler Genfer-Verband. Druck Reisser, G. m. b. H. Wien 1927.
- 50 Jahre Schweizerischer Wirtverein 1891—1941. Druck Gebr. Fretz. Herausgegeben vom Schweiz. Wirtverein. Zürich 1941.
- Liebenau Th.: Das Gasthof- und Wirtschaftswesen in älterer Zeit. J. A. Preusse, Zürich 1891.
- Lederer E.: Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung. Tübingen 1912.
- Die wirtschaftlichen Organisationen. Aus Natur und Geisteswelt. Bd. 428. 1913.

- Marbach Fr.: Theorie des Mittelstandes, Verlag A. Francke A. G. Bern 1942.
 — Gewerkschaft — Mittelstand — Fronten. Verlag A. Francke. Bern 1934.
 — Gewerkschaften und Schweizervolk. Schriften des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe. Bern. Heft 10.
 Probleme des Kellnerberufes. 4 Referate. Union Helvetia 1937.
 Richtlinien zur Angestelltenpolitik: Taktische und organisatorische Fragen der Angestelltenpolitik. Herausgegeben von der VSA. Heft D.
 Sombart W.: Dennoch! Aus Theorie und Geschichte der gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung. Verlag G. Fischer. Jena 1900.
 Studer J.: Die Vermittlung von Hotel- und Wirtschaftspersonal in der Schweiz. SA. aus Protokoll der 3. Verbandsversammlung schweiz. Arbeitsämter. Zürich 1910.
 Senn H. G.: La Suisse et le Tourisme. Librairie Payot & Cie. Lausanne 1918.
 Portmann F.: Einkommens- und Beschäftigungslage der Hotelangestellten im Zeitpunkt der Währungsabwertung. SA. aus der Zeitschrift für schweiz. Statistik und Volkswirtschaft. 74. Jahrgang. Heft 1, 1938.
 Zur Erinnerung an die Schweizerische Landesausstellung Bern 1914, herausgegeben vom Zentralbureau des Schweizer Hotelier-Vereins, Basel 1915.
 Zentralbureau des Schweizer Hotelier-Vereins: Die schweizerische Hotellerie in Zahlen.

III. Zeitungen, Zeitschriften, Verschiedenes

- «Union Helvetia» Organ der UH. Sämtliche Jahrgänge von 1886 bis 1949.
 «Schweizer Hotel-Revue» Organ des Schweizer Hotelier-Vereins. Verschiedene Jahrgänge von 1918 bis 1949.
 «Revue Culinaire» Organ der Union Fraternelle des Cuisiniers.
 Zeitschrift für schweizerische Statistik und Volkswirtschaft. Verschiedene Nummern.
 Jahresberichte der Union Helvetia. Sämtliche bis 1939.
 Jahresberichte des Verbandes der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter. Verschiedene.
 Statuten der Union Helvetia. Sämtliche.
 Statuten des Schweizer Kochverbandes.
 Statuten des Schweizer Bedienungspersonal-Verbandes.
 Statuten des Verbandes der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter.
 Statuten der paritätischen Arbeitslosenversicherungskasse für das schweizerische Gastgewerbe.
 Protokolle der Delegiertenversammlungen der Union Helvetia.
 Protokolle der Präsidentenkonferenzen der UH.
 Protokolle des Schweizer Hotelier-Vereins. Verschiedene.
 Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Gastgewerbe. Sämtliche.
 Geschäftsberichte der paritätischen Arbeitslosenversicherungskasse für das schweizerische Gastgewerbe.
 Eingabe des Schweizer Hotelier-Vereins an das EVD. betreffend die wöchentliche Ruhezeit im Gastgewerbe, vom 21. Oktober 1927.
 Sämtliche Wirtschafts- und Arbeitsschutzgesetze für gastgewerbliche Angestellte der schweizerischen Kantone.
 Bundesgesetz betreffend die wöchentliche Ruhezeit vom 26. September 1934.
 Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit vom 11. Juni 1934.
 Internationales Arbeitsrecht, gestaltet durch die Internationale Arbeitskonferenz. Uebereinkommen und Empfehlungen von 23 Tagungen. Internationales Arbeitsamt. Genf 1938.

